



Национальное агентство развития квалификаций

АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ

Пресс – служба: pr@nark.ru; тел: +7 (495) 966-16-86 доб. 1007, 1031

14 декабря 2020 года

Участники Форума «Национальная система квалификаций России» определили тренды развития национальной системы квалификаций

В ходе второго дня VI Всероссийского Форума «Национальная система квалификаций России. Рынок труда – новая реальность» прошла сессия «Новые тенденции развития национальной системы квалификаций». Участники дискуссии отметили ряд трендов: сближение бизнеса, власти и системы образования, включение системы независимой оценки квалификации в подбор персонала, оценку работников, а также расчет оплаты труда.

Участники сессии «Новые тенденции развития национальной системы квалификаций», прошедшей 2 декабря в рамках VI Всероссийского Форума «Национальная система квалификаций России. Рынок труда – новая реальность», обсудили новые возможности проведения профессионального экзамена, работу многопрофильных центров оценки, важность конструктора карьеры и развития наставничества, современные подходы к профессиональным стандартам и квалификациям.

Юлия Смирнова, первый заместитель генерального директора Национального агентства развития квалификаций, модератор круглого стола, отметила, что государственные ресурсы активно поддерживают развитие профессиональных стандартов и изменение системы образования с учетом новых норм рынка труда: деятельность федеральных органов исполнительной власти серьезно активизировалась.

Вероника Межецкая, заместитель генерального директора Научно-исследовательского Центра муниципальной экономики, Главный редактор журнала «ЖКХэксперт: экономика и право», со-модератор круглого стола, выделила такие ключевые тренды 2020 года, как переход на онлайн-образование и онлайн-курсы повышения квалификации, сближение рынка труда и системы образования, а также возросшую роль государства в развитии системы независимой оценки квалификации.

Как рассказала **Светлана Кузьменко**, ответственный секретарь Общественного совета Министерства строительства и жилищно-коммунального хозяйства РФ, помощник Министра, сейчас в строительной отрасли заняты 8 млн человек: «Обеспечение безопасности и качества затруднительно без создания механизмов персональной ответственности участников процесса строительства. Внедрение обязательной независимой оценки квалификации является первоочередной задачей». Она рассказала, что по инициативе Общественного совета Министра России в Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации внесен проект федерального закона № 934502-7 «О внесении изменений в Градостроительный кодекс Российской Федерации». «Согласно концепции законопроекта, повышение квалификации, являющееся неэффективным инструментом определения реального квалификационного уровня работников, обеспечивающих качество работ и безопасность строительства, предлагается заменить на независимую оценку

квалификации, позволяющую достоверно установить наличие у работника соответствующих знаний и компетенций», - объяснила **Светлана Кузьменко**.

«Мы изучали опыт возникновения центров оценки квалификаций: какие организации и для каких целей хотели получить полномочие на проведение профессиональных экзаменов, какие ресурсы и кто готов в это вкладывать.

Было выявлено 2 тенденции: регионы, если у них появятся на то полномочия, готовы были бы включаться в формировании инфраструктуры независимой оценки, и крупные системообразующие предприятия также начали подключаться к независимой оценке квалификации. Эти тенденции были «упакованы» в проект рекомендаций по созданию центров оценки квалификаций, которые могли бы относиться к различным областям и видам профессиональной деятельности; подходы к созданию обсуждены в 6 российских регионах и частично апробированы», - рассказала **Юлия Смирнова**.

Ирина Ефимчук, директор по обучению и развитию Группы компаний НЛМК, поделилась, как на предприятии меняют подход к подбору и подготовке кадров: «Мы запустили процесс стратегического планирования трудовых ресурсов, сколько нужно сотрудников в будущем. Мы не можем не внедряться в профессиональное обучение и активно меняем программу подготовки. Обновляем систему наставничества: в компании работает более 6,5 тысяч наставников, это армия профессионалов. Около 3 тысяч студентов приходят к нам на практику ежегодно из ссузов и вузов. При этом наши активности сопряжены с инструментами национальной системы квалификаций. Актуализация профессиональных стандартов приводит к изменению процесса обучения».

Ирина Ефимчук подчеркнула, что стратегически важными направлениями работы НЛМК являются проект «Профессиональный экзамен для студентов» и выстраивание процедур независимой оценки квалификации в рамках государственной итоговой аттестации выпускников учебных заведений. НЛМК выделили топ-20 профессий, актуальных для Липецкой области, и создали в этом году многопрофильный центр оценки квалификаций сразу в трех отраслях промышленности: горно-металлургический комплекс, машиностроение, лифтовая отрасль.

«К 2022 году мы целенаправленно будем готовиться к расширению полномочий центров оценки квалификаций по оценке руководителей и специалистов функциональных направлений и масштабировать проект по созданию ЦОК на основных площадках Группы НЛМК», - отметила **Ирина Ефимчук**.

Александр Мурычев, Председатель Совета по профессиональным квалификациям финансового рынка, исполнительный вице-президент РСПП, в своем выступлении рассказал о развитии новой специальности «инвестиционный советник»: «С Центральным банком была достигнута договоренность, что если инвестиционный советник имеет свидетельство о квалификации, выданное ЦОК, то он удовлетворяет требованиям Федерального закона «О рынке ценных бумаг» и может работать на этом рынке до истечения срока свидетельства, выданного ранее Центробанком. Последнее решение Центробанка затрагивает такие специальности, как внутренний аудитор, специалист по работе с рисками. Требования устанавливаются в соответствии с требованиями профессионального стандарта. Это важная новация со стороны Центрального банка». Как отметил **Александр Мурычев**, также ведется работа по сопряжению демонстрационного экзамена и независимой оценки квалификаций.

О том, как работает Совет по профессиональным квалификациям в жилищно-коммунальном хозяйстве, рассказал **Александр Козлов**, Председатель Совета по профессиональным

квалификациям в жилищно-коммунальном хозяйстве, депутат Московской городской Думы. В Совете сейчас 167 квалификаций, свыше 100 тысяч работников прошли независимую оценку квалификации. «Пилотный проект, который мы поддержали, - централизованная сдача теоретической части профессионального экзамена на цифровой платформе, разработанной Национальным агентством развития квалификаций, - должен стать удобным, простым и понятным инструментом для соискателя», - сообщил **Александр Козлов**.

Он пояснил, что жилой фонд в городах уже другой — это умные дома. И нужны кадры для цифровых технологий в ЖКХ. Появляются такие профессии, как акватроник, оператор беспилотных аппаратов, специалист по инновационным технологиям – такие профессиональные стандарты появятся уже в 2021 году. «Это новые направления, которые делают нашу отрасль привлекательной, в том числе для молодежи», - считает **Александр Козлов**.

«Работу по оцифровке теоретической части экзамена мы начали еще раньше. Мы взяли отдельные массовые квалификации: было отобрано 24 квалификации по пяти чувствительным отраслям – ЖКХ, индустрия красоты, строительство, агропромышленный комплекс, управление персоналом. Сейчас мы рассматриваем вопрос о включении в проект более 200 квалификаций», - добавила **Юлия Смирнова**. В сдаче экзамена участвуют уже 17 регионов.

Как отметил **Александр Бабурин**, заместитель Председателя СПК агропромышленного комплекса, первый заместитель председателя Союза работодателей «Общероссийское агропромышленное объединение работодателей «Агропромышленный союз России», в Совет по профессиональным квалификациям агропромышленного комплекса входит более 40 профессиональных стандартов. В течение 2016-2018 годов совместно с НАРК были разработаны три отраслевых рамки квалификаций. Это дало возможность разработать профессиональные стандарты по видам профессиональной деятельности и сетку новых профессий и направлений подготовки. «В ближайшее время мы актуализируем профессии в СПО. Утвердили план совместных мероприятий Совета и Министерства сельского хозяйства РФ по внедрению и развитию отраслевой системы квалификаций. В ряде отраслевых вузов запланировано проведение пробного экзамена», - отметил спикер.

Ольга Клинк, руководитель Базового центра подготовки рабочих кадров Национального агентства развития квалификаций, рассказала, что проект «Профессиональный экзамен для студентов» был специально ориентирован на проведение мероприятий по трудоустройству выпускников благодаря взаимодействию бизнеса и образования. Из этого проекта выросли и другие: «Квалификации в глобальном мире», «НСК – конструктор карьеры», «Квалификация «Наставник». «Это было бы невозможно без взаимодействия колледжей с центрами оценки квалификаций. Сейчас в проект включены около 3,5 тысяч студентов и выпускников, это 4 процента всех граждан, прошедших независимую оценку квалификации. Эффекты совмещения аттестации с независимой оценкой квалификации понятны: это позволяет говорить о возможности перехода к массовому использованию независимой оценки квалификации в программах профобучения и среднего профессионального образования. Для этого нужны точечные изменения в законодательстве об образовании и независимой оценки квалификации в части проведения экзаменов с применением независимой оценки. И важны также системные изменения в подготовке кадров, связанные с актуализацией новых перечней СПО и профессионального обучения», - отметила **Ольга Клинк**.

Проект «Квалификации в глобальном мире» позволяет взаимно признавать квалификации России и Германии. Проект «НСК – конструктор карьеры» нацелен на повышение

информированности молодежи о рынке труда и квалификациях, на осознанное построение карьеры, повышение мобильности и работоспособности. Проект «Наставник» растет, и в нем участвует уже более 130 организаций из 18 субъектов Российской Федерации, получая доступ к лучшим практикам и возможность проведения аналитических сессий, семинаров и организации системы наставничества под ключ. «Тренды развития Национальной системы квалификаций формируем мы с вами, - подчеркивает **Ольга Клинк**. – Переход к массовому применению инструментов системы независимой оценки квалификации возможен, если они станут клиентоориентированными, доступными для широкого круга граждан».

Ангелина Волкова, ответственный секретарь Рабочей группы по вопросам развития системы оценки квалификаций Национального совета при Президенте РФ по профессиональным квалификациям, руководитель направления по развитию профессиональных квалификаций Фонда инфраструктурных и образовательных программ (Группа РОСНАНО), рассказала о способах оказания помощи бизнесу в решении кадровых задач: «Нужны готовые решения, которые помогут работникам прокачать скиллы и собрать команду, которая сможет в короткие сроки изготовить продукцию и вывести ее на рынки. Мы должны предложить надежные и доступные механизмы, цифровые платформы и сервисы, большой объем данных с умной логистикой». В частности, запущен проект, который подходит к разработке технологии выявления опережающих квалификаций, профессий будущего. «Создается коробочный продукт. Берется идея или проект, анализируются модель и процессы, деятельность специалистов, выбирается профиль специалистов под каждую бизнес-задачу, примеряется к работникам, выявляются квалификационные дефициты», - пояснила **Ангелина Волкова**. При этом вузы вынуждены адекватно отвечать на эти вопросы, понимая задачи, которые ставит перед ними бизнес.

Юлия Смирнова отметила, что сделать все инструменты системы квалификаций доступными для всех помогут и центры оценки квалификаций, а для этого нужно наделить их необходимыми полномочиями. Она добавила, что в Москве уже около 2 лет работает центр оценки квалификации «Технопрогресс», который наделен полномочиями на проведение независимой оценки квалификации девятью советами по профессиональным квалификациям. Этот центр оценки квалификаций в прошлом году занял III место в конкурсе «Лучший центр оценки квалификаций».

Как рассказала **Светлана Шевченко**, ректор АНО ДПО «ИПК Технопрогресс», межотраслевой ЦОК «Технопрогресс» превратился в многопрофильный: «В области сварки и неразрушающего контроля мы создали независимый орган по аттестации персонала, который работает с марта 2020 года. Мы работаем над популяризацией независимой оценки квалификации: совместно с колледжами проводим дни открытых дверей, с Советами по профессиональным квалификациям проводим вебинары, видеоконференции о том, зачем проходить независимую оценку квалификации в той или иной сфере. Например, мы проводили такой вебинар для предприятия лифтовой отрасли и у нас было более 1000 посещений».

Елена Косаковская, заместитель руководителя Департамента социально-трудовых отношений и социального партнерства Аппарата Федерации Независимых Профсоюзов России, отметила, в свою очередь, что сегодня уровень зарплаты пора привязывать к уровню квалификации сотрудника: «В национальной системе квалификаций каждый уровень соответствует квалификации в зависимости от выполнения работы той или иной сложности. Элементы национальной системы квалификаций являются правовыми аналогами тарифной системы». Она подчеркнула, что установление правовой взаимосвязи национальной системы

квалификаций с оплатой труда положительно повлияет на баланс спроса и предложения трудовых ресурсов на рынке труда, качество человеческого капитала, а также на повышение уровня жизни работников вследствие ее увеличения в зависимости от уровня квалификации, обеспечив реализацию принципа равной оплаты за труд равной ценности.

«Мы выходим из 2020 года в 2021 год с серьезной задачей – восстановить число трудоустроенных граждан в соответствии с уровнем 2019 года, - резюмировала **Юлия Смирнова**. - Что касается независимой системы квалификации, мы все говорим о той тенденции, которая в этом году проявилась существенно: комплексная тенденция к объединению и партнерству. Инициативы от бизнеса и от профсоюзов поддерживаются государством. Профсоюзы заняли в этом году активную позицию: за достойный труд положена достойная оплата, которая должна зависеть от уровня квалификации сотрудника. Этот тезис проходит красной нитью в проекте Стратегии развития национальной системы квалификаций. Дополнительные тренды связаны с развитием инструментов национальной системы квалификаций и их оцифровкой. Практически все процедуры и технологии независимой системы квалификации были оцифрованы в кратчайшие сроки».

***Форум «Национальная система квалификаций России»** – ежегодное всероссийское мероприятие, где рассматриваются вопросы развития национальной системы квалификаций, ее роли в решении задач кадрового обеспечения национальных проектов и государственных программ, обсуждаются планы развития на перспективу. Участники Форума НСК – представители органов государственной власти РФ и субъектов РФ, объединений работодателей, советов по профессиональным квалификациям, крупнейших компаний, образовательных организаций, профессиональных сообществ.*

***Национальное агентство развития квалификаций (www.nark.ru)** является базовой организацией Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям, оператором системы независимой оценки квалификаций, обеспечивает организационно-методическую поддержку отраслевых советов по профессиональным квалификациям, содействует развитию национальной системы квалификаций в Российской Федерации; формирует согласованную позицию организаций, представляющих бизнес сообщество, в их взаимодействии с государственными и негосударственными структурами, ответственными за развитие образования; содействует становлению независимых, в том числе общественно – государственных институтов, участвующих в развитии качества рабочей силы, оценке результатов образования, обучения и трудового опыта.*