****

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ**

****

**Пресс – служба:** **pr@nark.ru****; тел: +7 (495) 966-16-86 доб. 1031 28 ноября 2024 года**

**В Санкт-Петербурге прошел HR-форум НСК**

*27 ноября в Санкт-Петербурге в рамках Х Всероссийского форума «Национальная система квалификаций России» состоялся HR-форум НСК. Мероприятие собрало HR-директоров, руководителей HR-департаментов крупных компаний, представителей образовательного сектора и профильных министерств и ведомств*

В HR-форум вошли на две сессии: **«Лучшие HR-практики и технологии управления персоналом российских компаний»** и **«Эффективные платформенные решения и искусственный интеллект в управлении человеческими ресурсами»**.

Темами первой сессии стали такие вопросы, как повышение эффективности и производительности российских компаний за счет работы с человеческим ресурсом, скрытые возможности российского рынка занятости и неиспользуемые ресурсы рынка труда, лайфхаки и современные решения, связанные с поиском и наймом сотрудников для реального сектора экономики.

Модераторами площадки стали директор Высшей школы бизнеса НИУ ВШЭ **Валерий Катькало** и заместитель генерального директора Национального агентства развития квалификаций **Ольга Лоцманова**.

Открывая мероприятие, Ольга Лоцманова сказала: *«Сегодня Национальная система квалификаций вносит немалый вклад в обеспечение технологического суверенитета нашей страны. Она синхронизирует спрос и предложение на квалифицированные кадры, формирует и непрерывно совершенствует многоуровневую систему требований к знаниям, компетенциям, навыкам выпускников и качеству образования. Национальная система квалификаций позволяет участникам рынка говорить на одном языке и понимать друг друга. Она соединяет профессиональное образование с рынком труда за счет мониторинга потребностей в количестве и уровне квалификации кадров на среднюю и долгосрочную перспективу, приведения образовательных программ в соответствие с требованиями работодателей, независимой оценки качества подготовки и квалификации выпускников вузов и колледжей»*.

Говоря об актуальных задачах Национальной системы квалификаций, Лоцманова отметила, что сегодня на рынке сложилась ситуация, в которой серьезным вызовом является дефицит кадров. По данным исследований, проводимых Российским союзом промышленников и предпринимателей, этот фактор входит сегодня в ключевые ограничения для бизнеса. *«И в нынешних условиях мы с вами уже говорим не о кадровом дефиците, а о кадровом голоде»,* — резюмировала она.

Руководитель отраслевого сектора «Производство» HH.ru **Александра Байе** отметила, что в России спрос на персонал существенно опережает предложение по человекоресурсам: *«К 2030-му году экономике может не хватать от 2 до 4 миллионов человек. В компании Headhunter есть такое понятие как “HH-индекс”. Это количество резюме, приходящееся на одну вакансию. Чтобы компании могли спокойно и комфортно нанимать, этот показатель должен быть выше отметки 6 резюме на одну вакансию. В целом сейчас по России на одну вакансию приходится 3,5  резюме. В производственном секторе эта цифра — 2,8. Среди токарей-фрезеровщиков и сварщиков — менее одного резюме на одну вакансию»*.

Начальник управления по молодежной политике и социальным вопросам Дирекции по персоналу АО «Минерально-химическая компания ЕвроХим» **Юлия Воротникова** в своем выступлении отметила: *«У нас большая потребность в кадрах, но, когда мы начинаем собеседование, компетенции кандидатов всё-таки не дотягивают до ожиданий работодателя.*

*Когда мы говорим о том, что можно инвестировать в обучение, результат всё равно не соответствует ожиданиям, потому что компании начинают очень быстро меняться. При этом менталитет кандидатов с опытом, к сожалению, не позволяет им быстро адаптироваться к условиям той среды, которая формируется на предприятиях».* В числе решений проблемы спикер назвала работу с молодежью, механизмы поддержки молодых специалистов через наставничество и советы молодежи на предприятиях, интеграцию корпоративных практик обучения в систему СПО.

Директор образовательных проектов АО «Страна возможностей» **Никита Александров** рассказал об особенностях реализации федерального проекта «Профессионалитет»: *«Те практики, которые педагоги получают, пройдя стажировку на реальном предприятии, они могут применять и в жизни. К примеру, они приезжают на предприятие, занимающееся робототехникой, изучают практики использования оборудования, а потом возвращаются к себе в колледжи. Педагоги, получив практические навыки на стажировке, применяют эти знания, эти умения в образовательном процессе».*

Спикер подчеркнул, что сегодня в рамках проекта «Профессионалитет» существует хорошее взаимодействие бизнеса, системы среднего специального образования и органов государственной власти.

На сессии также выступили директор по стратегии и развитию ООО «АЦМ», член промышленного кластера Республики Татарстан **Томаш Навратил**, начальник управления ФП «Профессионалитет» ФГБОУ ДПО «Институт развития профессионального образования» **Елена Сафина,** заместитель директора по научно-методической работе Корпоративного университета РЖД **Андрей Шобанов**, директор ЧОУ ДПО «Центр подготовки кадров – Татнефть» **Евгений Титанов**, директор АНО ДПО «Учебно-курсовой комбинат Мособлгаз» **Артем Киселев**, заместитель начальника научно-образовательного центра АО «Обуховский завод **Ольга Афанасьева**.

Заместитель генерального директора Национального агентства развития квалификаций **Алла Факторович**, резюмируя выступления первой сессии, отметила, что все упомянутые в ней практики объединяет технология наставничества. *«Многолетний мониторинг, который проводит Национальное агентство, выдает один и тот же “топ” лучших технологий и лучших мер взаимодействия образовательных организаций и бизнеса. И первое место здесь занимает именно наставничество. Респонденты разных целевых аудиторий: и бизнес, и образовательные организации — отмечают наставничество как средство преодоления коммуникативных разрывов между двумя сторонами диалога. Кроме того, предприятия, продвигая наставничество, как правило, говорят о снижении текучести кадров, повышении производительности труда, снижении издержек на адаптацию и обучение персонала».*

Факторович отметила, что Национальное агентство на протяжении многих лет развивает различные методические инструменты, которые позволяют готовить наставников и успешно активно внедрять систему в компаниях.

*«Мы давно работаем с этими инструментами, развивая, дополняя их. Практически всё, что мы делаем, — это совершенно открытые ресурсы. Мы с удовольствием делимся ими с нашими коллегами и партнерами. Это и программы повышения квалификации, и рекомендации для наставников, и методические документы для HR-специалистов. Всё это находится в открытом доступе на сайте Национального агентства».*На второй сессии — **«Эффективные платформенные решения и искусственный интеллект в управлении человеческими ресурсами»** — эксперты обсудили вопросы внедрения технологий искусственного интеллекта в различные сферы и индустрии, поговорили об устойчивости и уязвимости мифов об ИИ, границах его применения в практиках работы с кадрами. Спикеры отвечали на вопросы, вытеснит ли в обозримом будущем искусственный интеллект человека из различных отраслей экономики, какие новые профессии и квалификации появляются в связи с внедрением технологий ИИ, как он меняет традиционные HR-практики.

Директор по развитию системы профессиональных квалификаций ФГБУ «ВНИИ труда» **Ирина Волошина** представила результаты исследования масштабов распространения ИИ в 12 отраслях. Спикер подчеркнула, что респонденты в качестве одного из рисков, связанных с искусственным интеллектом, называют не человекозамещение, а дефицит кадров, которые умеют работать с новыми технологиями. При этом **Светлана Наумова**, проректор ФГБОУ ДПО «Институт развития профессионального образования», отметила, что в системе СПО в ближайшее время должна появиться новая специальность «Интеграция решений с применением технологий искусственного интеллекта».

В дискуссии также приняли участие управляющий партнер ООО «Лаб СП» **Андрей Филатов**, партнер технологической практики «Технологии Доверия» **Артём Семенихин**. Спикеры проанализировали тренды и горизонты применения искусственного интеллекта в работе HR-служб. В выступлениях генерального директора ИТ-компании «Биорг», резидента фонда «Сколково» **Руслана Алигаджиева**, генерального директора ООО «ФРЭНДВОРК» **Александра Красса**, были представлены платформенные решения, облегчающие процесс рекрутинга и повышающие его качество.

Член Комитета по профессиональным стандартам СПК в ГМК **Кирилл Храмцов** рассказал о пилотном проекте с несколькими СПК при поддержке НАРК по применению ИИ в разработке оценочных средств для профессионального экзамена. По словам спикера, новация, в случае её валидизации экспертным сообществом, сможет в разы сократить и время, и издержки на формирование оценочного инструментария НОК.

Руководитель управления по обучению массового сегмента ПАО «Ростелеком» **Надежда Шилова** поделилась опытом использования ИИ в обучении персонала. Как выяснилось, ИИ доступна довольно творческая, сложная экспертная деятельность по разработке образовательных программ.

Модератором дискуссии стала Алла Факторович. В завершении разговора она отметила, что у дискуссии открытый финал, поскольку вопрос о роли ИИ в развитии квалификаций еще предстоит обсуждать неоднократно и нужно быть готовыми к тем вызовам, которые он готовит, чтобы не оказаться им замещенными.

**Полную запись мероприятий HR-форума можно посмотреть по ссылкам:**

* сессия «Лучшие HR-практики и технологии управления персоналом российских компаний»: <https://vk.cc/cFnqmn>
* сессия «Эффективные платформенные решения и искусственный интеллект в управлении человеческими ресурсами»: <https://vk.cc/cFnqqx>

***Национальное агентство развития квалификаций*** *(*[*www.nark.ru*](http://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.*