

00:00:00 — ТЕХНИЧЕСКОЕ НАЧАЛО ЗАПИСИ

00:00:00 — НАЧАЛО СОДЕРЖАТЕЛЬНОЙ ЧАСТИ ЗАПИСИ

00:00:00 А. Г. СВИНАРЕНКО Я хочу вас поприветствовать на Третьем Всероссийском форуме и предложить всё-таки занять места, если они есть, и начнём, наверное, мы наше общение. Как вы, наверное, знаете, Третий форум построен таким образом, что в середине его проходит заседание Национального совета по профессиональным квалификациям, а в преддверии и в рамках форума проходят ключевые сессии, параллельно три сессии. Наша сессия посвящена Национальной системе квалификаций и независимой оценке квалификации. Соответственно, на этой сессии мы должны будем обсудить проблемы, связанные с системой независимой оценки — результаты, задачи, перспективы, формирование общего рынка квалификаций, формирование информационного поля системы квалификаций. Также — моделей и механизмов взаимодействия, опыт отраслевых советов по профессиональным квалификациям и направления развития: Национальной системы квалификаций, независимой оценки квалификации как конкурентного преимущества инструментов оценки выпускников в соответствии с требованиями рынка труда, и профессионально-общественной аккредитации образовательных программ в системе профессиональных квалификаций. Это такой вот набор проблем, который на сегодняшний день с вашей помощью идентифицировали и хотели бы начать с того, что предоставим слово Любови Юрьевне Ельцовой — заместителю министра труда, по вопросам результатов внедрения независимой оценки квалификации. Пожалуйста.

00:02:02 Л. Ю. ЕЛЬЦОВА Уважаемые коллеги, добрый день. Приятно, что есть интерес к теме в принципе, — не сужая тему к независимой оценке квалификации, а в принципе к теме развития профессиональной квалификации. Сегодня ещё на сессии будут у нас и много представителей от органов власти, и министр труда и социальной защиты Российской Федерации, и, учитывая, что у нас узкая такая тема, но, тем не менее, мне хотелось бы несколько слов сказать о том, какие у нас движения произошли за последний год в сфере профессиональной квалификации — какие-то небольшие профессиональные точки отметить. Я уверена, что здесь как раз люди, которые занимаются прикладными вопросами. Я хотела сказать, что у нас справочник профессий начал работать и у нас установилось взаимодействие, прежде всего, с крупными компаниями. 1620 профессий в этом справочнике. Это информационный ресурс, потому что мы быстро его можем менять. Мы планируем в следующем году очень активно работать на региональных площадках, обязательно проводить мероприятия в регионах, чтобы видеть и общаться на как раз региональном уровне, учитывать и региональную специфику. Таким образом можно говорить, что такой базовый документ, — мы его называем всё-таки «Справочником профессий», — должен развиваться. Мы планируем активнее здесь работать с Российским союзом промышленников и предпринимателей, с поставщиками оборудования — мы считаем, что это важный канал. Мы взаимодействуем со

«Сколково», работаем с теми подразделениями, которые у них работают и уже имеют автоматизированные методы сбора информации, форсайт-сессии так называемые по выявлению этой потребности, потому что отсюда будут следующие шаги, которые мы делаем. Поэтому здесь у нас ещё есть большое поле для работы, здесь мы будем двигаться совместно с вами.

Что касается профессиональных стандартов. На сегодня [действует] 1086, понятно, что ещё в этом году в конце года здесь Национальный совет будет работать в рамках нашего форума, и также планируется ещё одобрение ряда профстандартов. Что хотелось бы сказать? Что основная масса документов, связанных с описанием квалификаций в основных, ключевых сферах экономики, профессиональной деятельности — да, они описаны. Но, вместе с тем, остаются такие пробелы, которые, на наш взгляд, необходимо заполнять. Мы здесь ставим задачу на каждом Национальном совете, совместно с объединениями работодателей: у нас на сегодня недостаточно представлена пищевая промышленность, хотели бы ещё работать и в сфере химических технологий — то есть есть ещё ниши, которые не заполнены. Есть реестр профессиональных стандартов, есть справочник, и мы пока видим несбалансированное такое наполнение его, и эта проблемная точка над которой мы, — Минтруд России, совместно с нашими партнёрами, — планируем работать и в дальнейшем.

Я думаю, что надо сказать о ключевом событии, которое произошло в 2016 году и, собственно, в 2017 году началась активная фаза. Это самый идеальный, наверное, вариант — когда из практики что-то попадает в нормативное регулирование. Это, на наш взгляд, идеальный такой вариант, а не когда, наоборот, мы что-то придумываем, потом смотрим, как это живёт и пытаемся исправить. Я сейчас хотела бы сказать о советах по профессиональным квалификациям. Они появились, во-первых, в законе «О независимой оценке квалификации», и они появились в указе Президента России «О Национальном совете по профессиональным квалификациям». Определены их основные полномочия. То, что делали советы на протяжении трёх лет, реализовано в документах. То есть это не является новостью, это является признанием того, что мы будем идти этим путём. Поэтому здесь я с большим удовлетворением отмечаю эти поправки — они состоялись 18 декабря 2016 года, в указ Президента №676 поправки были эти внесены. Я напомним, в чём суть, что, какие полномочия СПК, как мы говорим, советы по профессиональным квалификациям [получили]. Это мониторинг рынка труда, разработка и актуализация профессиональных стандартов и квалификационных требований, организация независимой оценки квалификации по определённому виду профессиональной деятельности — как основные функции, которые выполняют объединения работодателей, безусловно, с участием работников, представителей работников. Здесь принципы трипартизма работают в хорошем смысле этого слова — как лучшие международные практики.

Безусловно, важный момент — это также экспертиза федеральных государственных образовательных стандартов и профессионально-общественная аккредитация. По моему личному мнению, у нас ещё не всё здесь идеально работает с точки зрения профессионально-общественной аккредитации, но это движение вперёд, очевидно. Наверное, будет созревание к тому, чтобы более жёсткими сделать формулировки в законе, чтобы это действительно стало таким инструментом обязательным (слово это мы не очень любим, но *обязательным*) для образовательных организаций. То есть признание работодателями той или иной образовательной программы что-то должно значить для функционирования этой образовательной организации — по крайней мере, если она работает за бюджетные деньги, по госзаказу, — [у неё] должна быть ориентация на качество этих программ. Я просто напомню, что мы уже перестали говорить, какие [есть] проблемные точки на рынке труда. Безусловно, мы стремимся к тому, чтобы работодатели меньше тратили средств на, как мы говорим, дообучение. Понятно, что оно будет — это неизбежно, и это показывает международная практика. Но снизить этот разрыв между спросом и предложением, качеством подготовки специалистов (в первую очередь, конечно, выпускников образовательных организаций) — это является ключевым мотиватором для всего того, что мы делаем. И «Справочник профессий» с его структурой, и профстандарты, и их актуализация, на что тратит государство средства, все эти меры — они не просто разрозненные и действуют потому, что у нас, у Минтруда, есть в плане делать эту работу. У нас есть задачи, к решению которых мы стремимся.

Хотелось бы ещё сказать, что из тех вопросов, которые мы ставили в прошлом году себе и не продвинулись здесь, — это вопросы, связанные [с тем], как нам говорят: «А сколько вы отменили квалификационных требований в ЕТКС и ЕКС?». Да, мы ничего не отменили, но мы монотонно ведём работу. Минтруд России запрашивает как минимум два раза в год наши СПК, советы по профквалификациям: «Вот выпущен такой пункт, профстандарт в вашей сфере. Что, как вы считаете, уже можно исключить?». Минтруд России со своей позиции набрал, назовём его так, перечень, который можно безболезненно, в нашем понимании отменить, но мы ждём активной позиции здесь от советов по профквалификациям. Работа такая ведётся. Я вам хочу сказать, что, может быть, к моему удивлению, тот оптимизм, который присутствовал в самом начале пути при разработке профстандартов (чтобы мы немедленно что-то отменяли), на протяжении этих двух-трёх лет, когда была активная фаза разработки профстандартов, — мы видим, что такая активность со стороны самих работодателей уменьшилась. Почему? На мой взгляд, это потому, что начала [работать] система внедрения профстандартов, и здесь как раз взвешивание и балансировка двух систем, — старой нашей, советской, и новой, — выявила некие вопросы, которые требуется не с шашкой в руках решать. И это нас очень радует. Мы говорили, я говорила раньше на наших с вами встречах, что это всё-таки длительный процесс¹, потому что он касается человека и настройки «внутри»

¹ В записи — «длительный вопрос»

— насколько работодатели готовы быстро настраивать внутри переход от старой системы к новой. Поэтому движение вперёд есть. У нас есть заявки от советов по профквалификациям, что в их понимании уже можно отменить, потому что мы сделали «переходники» по просьбе работодателей, как бы ни было это некрасиво, может быть, с точки зрения моды. Но мы сохранили «переходники» с точки зрения разрядов и квалификаций, и это решило вопрос. Во многих случаях у нас была снята острота — мы это чувствуем по письмам в Минтруд от тех, кто применяет профстандарты. Таким образом, мы нашли эти пути, «переходники», и я надеюсь, что мы [сгладили] вот эти острые фазы недовольства, боязни, — как со стороны представителей работников, так и работодателей, — как государство, что оно не штрафует, не наказывает предприятия за те или иные действия, что мы нашли вот эту правильную систему коммуникаций. Это очень радует.

Уважаемые коллеги, хотелось бы сказать о независимой оценке квалификации. Очень много было опасений, много писем. Я уже не говорю, какие вопросы присылали люди и работодатели, и по этим письмам были видны очень большие опасения — это то, что мы пережили, когда в Трудовой кодекс вносились поправки о применении профстандартов. Мы такую же волну испытали, волну этих вопросов. Что хотелось бы отметить? С 1 января текущего [2017] года, целый год мы работаем в условиях, когда этот закон начал действовать. У нас работает информационный ресурс. Я хотела бы здесь поблагодарить все объединения работодателей и СПК, безусловно, — тех, кто работает активно в этом статусе. Я хотела бы поблагодарить Национальное агентство развития квалификаций — эта организация начала работать в новом статусе. Напомню, учредителями её являются РСПП (Российский союз промышленников и предпринимателей), ФНПР (Федерация независимых профсоюзов России), Минтруд России и Минобрнауки России. Это ключевые коллеги, ключевые участники этого процесса. Национальное агентство развития квалификаций на себя взяло, по сути, всю верификацию по закону, — мало того, что много функций на них возложено, — работа была вся тоже при их поддержке произведена. Я хотела бы поблагодарить этот маленький коллектив за эту работу.

Что удалось сделать? Конечно кто-то максимально был готов и быстро пошёл по этому механизму, кто-то ещё раздумывает, кто-то в подготовительной стадии разрабатывает квалификации, на которые, собственно, проводится в центрах оценки квалификации сдача экзамена профессионального — это по квалификации, это оценочные средства... Для объединений работодателей это тоже серьёзное такое испытание на прочность. Но я назову цифры, тут тоже без них не обойтись. У нас на 1 декабря 2017 года (реестр, собственно, открыт) утверждена 1121 квалификация на основе 329 профессиональных стандартов. Эти данные внесены в реестр, проводится разработка оценочных средств. У нас наибольшее количество квалификаций и оценочных средств в областях строительства и ЖКХ, всё, что касается сферы услуг... Примеры наименования квалификаций: «Организатор строительного производства, VI уровень квалификации» (если разные брать), «Электро-механик по лифтам, IV уровень квалификации», «Монтажник электрических

подъёмников, IV уровень квалификации», «Машинист электровоза, IV уровень квалификации» (железнодорожный транспорт — у нас здесь активно ОАО «РЖД» работает), «Специалист по проведению полного цикла испытаний продукции наноиндустрии, VI уровень квалификации». Это просто как примеры, что же это такое получилось в итоге.

Я напомним, — для тех, кто не очень хорошо знает закон, — те, работники, граждане, которые сдали экзамен, прошли независимую оценку квалификации, получают свидетельство. Оно размещается в реестре (с соблюдением, безусловно, законодательства о защите персональных данных) и те, кто не прошёл, у нас есть и такие. По первичным сведениям, которые поступают в систему, на эту дату — 3139 человек, из них 2922 человека получили свидетельство о квалификации, 217 человек получили заключение о прохождении профэкзамена, но они не смогли подтвердить свою квалификацию, и им даны рекомендации о направлениях повышения квалификации. Они могут, безусловно, повторно сдавать экзамен. Хотелось бы сказать, что было бы, конечно, неожиданно и неприятно, наверное, чтобы все, тотально, кто пришёл [сдали] (был же тезис — если люди сдают за деньги, то они точно получают свидетельство) — практика показывает, что здесь работодатели доверяют этой системе. Это был главный тезис, когда мы писали этот закон и, конечно, будет некрасивая ситуация, если будут какие-то неприятные вещи, что будет происходить негативного при сдаче гражданами экзаменов.

Распределение ЦОК по федеральным округам — тоже интересная статистика. Это всё на интерактивной карте тоже можно будет посмотреть, в различных презентациях по итогам форума. Центральный федеральный округ, понятно, [лидирует] — это 40 центров, в Приволжском 36, в Сибирском 25. В Северо-Западном федеральном округе — 17, в Уральском 15, в Южном федеральном округе 13 центров оценки квалификации, в Дальневосточном 6, в Северо-Кавказском 6. Северо-Кавказский, — хочу сказать, учитывая, что всегда у нас [там] напряжённая ситуация на рынке труда, — государство выделило специальные ресурсы для того, чтобы в этом регионе мы сейчас совместно с двумя СПК отработали модель применения и этого механизма нового. В этом проекте на Северном Кавказе — это и Дагестан, и Кабардино-Балкария, и все кто входят в этот округ, — участвуют активно в проекте СПК строителей и СПК индустрии гостеприимства (сервис, ресторанный бизнес) — здесь я просто хотела сказать, что этот наш инструмент задействуется нами (Минтрудом России), предлагается во всех проектах, которые касаются профессиональных квалификаций. Наибольшее количество центров оценки квалификации сосредоточено в Москве (31 центр) и Санкт-Петербурге (14 центров). Наиболее активны, ещё раз хотела сказать, именно с использованием этого механизма (у нас 28 советов в принципе на сегодня наделены этими полномочиями, этим статусом, но не все советы взяли себе это полномочие и реализуют его; я считаю, что это очень ответственная политика со стороны объединений работодателей, они берутся за то, в чём они уверены и к чему готовы) — [СПК] в области сварки, у нас традиционно лидирует эта сфера, 33 центра оценки квалификации. В лифтовой

отрасли, в сфере подъёмных сооружений и вертикального транспорта — 26 центров, тоже большое количество. В области строительства 23 центра, в области ЖКХ — 21 центр. Не отстают у нас офисные специалисты, вспомогательные и административные работники — 21 центр. Для меня немножко удивительно, что такая активность — значит, есть спрос. Здесь государство не помогает, но раз работают центры — значит, есть спрос.

Уважаемые коллеги, что хотелось бы в этой части ещё сказать. Наверное, было бы неправильно, если мы будем молчать о каких-то недостатках. Надо отметить, что есть определённые жалобы на работу СПК. Даже не центров оценки квалификации, а именно СПК. Это по наделению полномочиями — самое узкое место. Понятно, что есть юридические лица, которые хотели бы ими стать, но СПК не наделяет их этими полномочиями, объясняя, естественно, и мотивируя это чем-то. Я не буду называть, какие это СПК, я думаю, что это не нужно, мы тесно взаимодействуем с советами по профквалификациям, но эта тема есть и нам над ней надо работать, для того, чтобы был всё-таки позитив, открытость. Аргументы должны быть очень убедительными. Но из того, что такая шероховатость есть, которая касается нормативного регулирования... Из того, что мы увидели по текущему году, — это буквально первый год и так необычен для нас этот механизм новый, — это то, что, конечно, те юридические лица, которые имеют в своём учредительном капитале образовательные организации, — здесь получается так, что они не имеют права быть центрами оценки квалификаций. В этом русле мы ещё будем обсуждать и на национальном совете, и с советами по профквалификациям — по итогам года мы сделаем, что называется, работу над ошибками. Посмотрим — есть предложения, которые Национальное агентство развития квалификаций представило. Будем работать в этом направлении.

В завершение своего выступления мне также хотелось бы обратить внимание всех коллег, что у нас неуклонно наступает век «цифровой экономики». Сейчас номер один, как все заявляют — специалисты в сфере информационной безопасности и те, кто работает с информационной инфраструктурой. Казалось бы, вроде бы это далеко от нас: какие форматы, какое оборудование, как защита персональных данных должна осуществляться. Тема не совсем такая, которая напрямую касается квалификаций.² В эти дни завершается работа по согласованию планов мероприятий, по которому будет двигаться правительство, в ней участвуют Минтруд и Минобрнауки, там и нормативное регулирование, и первым номером стоят описания квалификаций и требований к работникам, и предложения настоятельные по внедрению независимой оценки квалификаций. Поэтому здесь мы должны тоже [работать], вместе с советами по профессиональным квалификациям, с заинтересованными организациями (здесь мы работаем и с ВСТЭК, и с другими коллегами, безусловно). Очень много уже принято профстандартов, и в каждом профстандарте

² В этом месте в записи есть фраза «В каждом разделе программы “Цифровая экономика”...», которая никак не продолжается. Из расшифровки она удалена.

есть требования к знаниям информационных технологий, работы в сложных системах в зависимости от уровня квалификации. Мы здесь очень активно должны будем работать и дополнительные усилия прикладывать.

Уважаемые коллеги, мне хотелось бы ещё раз поблагодарить Российский союз промышленников и предпринимателей за активную позицию. Мне хотелось бы поблагодарить все советы по профквалификациям, разработчиков профессиональных стандартов, сказать, что для вашего удобства разработаны и работают информационные ресурсы — это и «Справочник профессий», о котором я говорила, и реестр независимой оценки квалификаций, оператором которого является НАРК. Разработаны специальные программно-методические комплексы и для разработки профессиональных стандартов (то есть мы за три года пришли к этому, он есть для разработчиков). Для разработки наименований квалификаций, для оценочных средств тоже все вспомогательные механизмы разработаны. Это говорит о том, что благодаря вам, вашему желанию у нас получается такое движение вперёд. Одно только государство, в лице Минтруда России, не может здесь быть успешным. Поэтому я ещё раз хотела бы вас поблагодарить и готова к дальнейшему сотрудничеству. Спасибо.

Аплодисменты.

00:26:07 А. Г. СВИНАРЕНКО Спасибо, Любовь Юрьевна, за положительную оценку, в том числе, и деятельности СПК, много представителей которых я вижу в этом зале. Сейчас я хотел бы передать слово Лейбовичу Александру Наумовичу, которого вы тоже сегодня хвалили. Он нам расскажет о развитии институциональной структуры управления квалификациями и формировании общего рынка квалификаций.

00:26:35 А. Н. ЛЕЙБОВИЧ Спасибо, Андрей Геннадьевич. Добрый день, уважаемые коллеги. Я тогда тоже начну с того, что похвалю министерство труда, которое бьётся, на самом деле, за нас за всех в Правительстве, и выдерживает, действительно, очень серьёзные нагрузки. Со всех сторон идёт давление на новую систему, которая должна прийти на смену очень многим, уже вроде бы знакомым десятилетия, процедурам, которые не очень эффективно работают.

Коллеги! Любовь Юрьевна достаточно подробно, на самом деле, о многих вещах рассказала. Я в большей мере сделаю акцент во второй части своего доклада на том, чем нам предстоит заниматься, над чем нам нужно работать. Мы видим значительно больше направлений развития, и больше накопившихся проблем, поскольку ближе находимся к народу, что называется. Мы постоянно, в ежедневном режиме, взаимодействуем с советами по профессиональным квалификациям, с центрами оценки, с нашими региональными партнёрами.

Должен сказать, что когда мы говорим об институциональной структуре Национальной системы квалификаций, мы, безусловно, имеем в виду и

нормативно-правовую сферу, и процедуры, и методики, и конкретные организационные структуры участников этой системы. Поэтому здесь я хочу сказать, что, в основном, вся конструкция — она, собственно, есть. Вопрос в том, что эту конструкцию, безусловно, нужно постоянно мониторить, совершенствовать и доводить до той стадии, когда она будет абсолютно прозрачной и понятной для людей, понятной для граждан, и уж не говорю об организационных структурах — участниках этой системы. Потому что участвуют, в принципе, квалифицированные структуры — это объединения работодателей, это, как правило, методические структуры на местах, которые десятилетиями занимаются вопросами и подготовки кадров, и их оценки. Поэтому вопрос состоит в том, что слишком большой масштаб этой системы — мы имеем дело, наверное, с одним из самых крупных социальных проектов за постсоветскую историю развития нашей страны. Сложность ещё состоит в том, что у нас, действительно, параллельно действуют очень многие старые конструкции и вводятся новые конструкции. У нас ведь существует целый ряд параллельных систем оценки квалификаций: наряду с тем, что мы формируем новую систему независимой оценки квалификации, существуют и действуют ещё документы советского периода по оценке квалификаций, и достаточно активно применяются. Существует система оценки в организациях профессионального образования и профессионального обучения, существуют корпоративные системы оценки и так далее.

Роль независимой оценки квалификаций — прежде всего [состоит в том, чтобы] повысить кардинально уровень доверия к такому понятию как квалификация, и, соответственно, этот уровень может быть обеспечен только за счёт прозрачности системы. Нужно сказать, что благодаря тому, что правовая конструкция имеет такую иерархическую структуру, мы имеем на «нижних этажах» достаточно гибкие инструменты. Я имею в виду те документы, которые не являются федеральным законом и не являются, допустим, постановлениями Правительства, хотя здесь уже проще. С нашей точки зрения, очень много возможностей для совершенствования системы заложено в «нижних этажах». То есть достаточно большое количество нормативно-правовых актов, которые приняты, — это и решения Минтруда, и решения Национального совета, — может гибко настраивать эту систему. Мы над этим работаем, мы действительно подготовили целый пакет предложений — я чуть позже коротко скажу, в чём их смысл,

Действительно, создание советов по профессиональным квалификациям — это важное конструктивное решение. По сути дела, мы исходили из того, что советы по профессиональным квалификациям (мы часто об этом говорим) — это те же самые объединения работодателей, дополненные некоторыми новыми игроками, такими как профсоюзы, экспертные сообщества и так далее. Но по факту часто получается так, что совет становится новой структурой и базовые объединения работодателей, которые туда входят, рассматривают совет как отдельно стоящий элемент, — так оно, собственно, и есть по закону, — и иногда, что называется, отстраняются от активной организационной и финансовой поддержки этих

элементов. Поэтому часто советы по профессиональным квалификациям, в зависимости от того, на какой базе они находятся, обладают совершенно разными ресурсами для своего развития. Это та проблема, которая сейчас выявляется, и над которой нам, наверное, нужно думать и работать. Я предлагаю, может быть, в начале года провести такую встречу базовых объединений работодателей, ключевых компаний, которые входят в советы по профессиональным квалификациям, для того, чтобы эти игроки поняли и почувствовали свою ответственность за развитие того направления, в котором они больше всего заинтересованы, и более чётко поняли возможности для своего развития на базе развития рынка труда — собственно, чем мы и занимаемся.

Вот здесь показана базовая конструкция из 28 советов по профессиональным квалификациям, которая существует на сегодняшний день. Идёт активный процесс подключения новых игроков к этой системе. Постоянно, — если не ежемесячно, то один раз в два месяца, — мы получаем предложения о создании новых советов по профессиональным квалификациям, потому что по принятым нормативно-правовым актам именно в Национальное агентство [развития квалификаций] должны поступать эти предложения, и мы должны готовить Национальному совету материалы по этому вопросу. Ясно, что уже должна быть подготовлена какая-то общая карта, общее понимание того, в каких секторах и примерно сколько советов по профессиональным квалификациям по идее должно существовать. Это не значит, что это должно быть жёсткой цифрой, но мы должны иметь уже эти ориентиры. Любовь Юрьевна сказала, — и это правильно! — что от практики, конечно, всё должно идти. Но есть ещё и другая известная фраза: «нет ничего практичнее хорошей теории». Поэтому практика на каком-то этапе (а мы уже сейчас подошли к этому этапу) должна быть обобщена и, по сути, мы должны сейчас сформировать уже некоторые механизмы управления этими процессами. Точно так же, как развитие центров оценки квалификации... Количество центров оценки квалификации — это не очень показательные цифры, на мой взгляд, сейчас есть 211 экзаменационных площадок у этих центров оценки квалификации. И именно эта цифра, как мне кажется, будет увеличиваться, потому что у СПК совершенно разные подходы. Кто-то создаёт один централизованный центр оценки квалификации с большим количеством экзаменационных площадок по стране. Кто-то развивает систему центров оценки квалификации на местах. Оба подхода не противоречат действующему законодательству, но доступность этой процедуры для населения, для граждан, для трудящихся определяется именно экзаменационными площадками, прежде всего, поэтому за этим показателем, конечно, мы будем следить, скажем так, наиболее пристально.

Нас радует, что большое количество ключевых и крупных компаний включается в эти процессы. Здесь далеко не все, конечно, представлены из организаций и компаний, которые подключены к развитию Национальной системы квалификаций, но я хочу зафиксировать проблему, которая, как мне кажется, становится важной, и об которой надо думать — о том, как будут включены в эту систему

организацию малого и среднего бизнеса. Крупные игроки, крупные объединения работодателей сейчас имеют все инструменты, а вот с малым и средним бизнесом есть некоторые проблемы, потому что и с точки зрения своих объединений, и с точки зрения своего влияния они не обладают теми ресурсами, которые необходимы. Поэтому я думаю, что этому вопросу нужно будет уделять особое внимание, и мне представляется, что эти вопросы должны решаться, прежде всего на региональном уровне, где наиболее активны различные объединения малого и среднего бизнеса, и создавать соответствующие инструменты.

Несколько слов нужно сказать о функциях советов по профессиональным квалификациям. Да, я уже перечислил эти функции, они хорошо известны. Но проблема в том, что, скажем так, глубина погружения советов в ту или иную функцию совершенно разная. За последние годы основное внимание было уделено второй функции — это разработка и актуализация профессиональных стандартов и квалификационных требований. Этот процесс более или менее налажен, хотя тоже здесь есть свои проблемы, о чём несколько слов чуть позже я скажу. Третья функция тоже развивается, мы за этим следим. А вот что касается первой и пятой функций — здесь возникают серьёзные проблемы. Мы уже не первый год бьёмся над тем, чтобы внедрение профессиональных стандартов в сфере подготовки кадров стало более осознанным, понятным и прозрачным. Лежат наши предложения, одобренные Национальным советом, в Государственной Думе, в Министерстве образования и науки Российской Федерации — но волшебным образом они не превратятся в принятые изменения. Я думаю, что нам нужно здесь брать инициативу на себя, не ждать приглашений и активно продвигать эти решения. В системе мониторинга тоже осуществляются, фактически, только пилотные проекты. Мы ставим себе задачу на будущий год, вместе с ключевыми советами по профессиональным квалификациям, отработать единую комплексную систему мониторинга для того, чтобы сделать мониторинг, — и, что самое главное, его результаты, — конкретным инструментом для принятия решений, а не просто некоей аналитической базой. Я думаю, что для этого и существует мониторинг, но единой методикой у нас пока нет.

Этот слайд я показываю не для того, чтобы повторять то, что уже было сказано, а чтобы была наглядно видна неравномерность процессов, прежде всего, с точки зрения территориального распределения. Да, конечно, у нас в стране и население, и предприятия, и компании, и производства распределены неравномерно, но, вообще-то говоря, не до такой степени. Чем дальше от Москвы, тем медленнее и сложнее идут эти процессы. Поэтому, я думаю, очень важно, чтобы мы находили синергию в процессах отраслевых и в процессах региональных. Я думаю, что советы по профессиональным квалификациям и региональные органы управления, региональные игроки должны, не дублируя и не подменяя друг друга, находить общие механизмы для развития и планирования этой системы, для подключения к ней региональных ресурсов. На самом деле, коллеги, как ни велики федеральные ресурсы в России, регионы обладают очень серьёзными возможностями для

поддержки или неподдержки тех или иных процессов. Мы должны включить региональные ресурсы в развитие Национальной системы квалификаций по полной программе. Мы встречаемся и заключаем соответствующие соглашения с субъектами федерации, 23 региона уже включены в эти процессы. Мы благодарны РСПП и Черепову Виктору Михайловичу, в частности, за эту поддержку. Но эти общие соглашения должны превращаться в конкретные, реальные проекты и реальные задачи. В 2018 году мы планируем (Национальное агентство планирует) не расплывать все наши очень маленькие, на самом деле, ресурсы тонким слоем, а сосредоточиться на комплексных проектах вместе с советами по профессиональным квалификациям, которые будут иметь результаты не общего характера, не просто в виде бумаг и документов, а иметь результаты на местах в виде конкретных процессов, которые будут идти в субъектах федерации.

Вот здесь видно, что на самом деле мы выработали, а Национальный совет утвердил модель, мы по ней идём, мы выработали систему отношений с регионами. Это означает, что в каждом регионе (я не говорю, что во всех регионах это сделано идеально) определены на уровне правительства региона ответственные координационные структуры, — либо советы при губернаторах, либо конкретные региональные ведомства, — и определены научно-методические площадки, которые могут оказывать консультационную поддержку, оказывать поддержку конкретным компаниям или конкретным образовательным организациям. Мы с ними работаем, мы готовим соответствующих экспертов, и уже значительное количество специалистов на местах в состоянии хорошо ориентироваться во всех инструментах Национальной системы квалификаций. То есть эти процессы идут, и мы будем продолжать эту работу, несмотря на то, что она идёт, я ещё раз говорю, неравномерно в разных регионах. Вот здесь списки тех субъектов федерации, которые уже включились в этот процесс, в 2018 году значительно возрастёт это количество — и Северный Кавказ подключится, о чём Любовь Юрьевна говорила, подключится целый ряд регионов Урала и Приволжского федерального округа.

Об информационных ресурсах. Вообще говоря, я не могу сказать, что мы входим в цифровую экономику — мы давно в ней живём. Цифровая экономика — это не нечто такое, что мы сейчас собираемся создать, а она просто вокруг нас. В этой цифровой экономике есть, безусловно, и цифровые ресурсы Национальной системы квалификаций. Их значительно больше, чем принято считать. Они здесь представлены на слайде. Здесь ещё не указаны ресурсы советов по профессиональным квалификациям и центров оценки квалификации, поэтому этих ресурсов уже сегодня многие десятки, на самом деле. Стихийно развиваться это дальше уже не должно, с нашей точки зрения, потому что иначе все эти ресурсы будут функционировать, по сути дела, на основе разных стандартов, они по-разному будут удобны для пользователей. В 2018 году мы планируем создать единую цифровую платформу для Национальной системы квалификаций. Это не означает каких-то очень сложных и гигантских изменений в существующих ресурсах — нет. Речь идёт о создании единых информационных стандартов, о создании системы «одного окна», для того, чтобы

пользователи могли получать все необходимые сервисы через это единое окно — независимо от того, интересуют ли их профессиональные стандарты, профессиональные квалификации, система оценки, вопросы обучения и подготовки, и так далее. Мы с Минобрнауки России договорились о том, что будем также включать и их ресурсы в эту платформу. Поэтому мы создадим некоторые определённые правила, которые позволят каждому отдельному ресурсу включаться и функционировать в общей системе для того, чтобы создавать максимальное удобство пользователям, которые работают с нашими информационными ресурсами. Ключевой задачей, с нашей точки зрения, является (то, что мы уже апробировали в конце этого года и будем внедрять активно в следующем году) онлайн-профессиональный экзамен, в теоретической части в основном, для того, чтобы максимально сократить дорогу между пользователями и процедурой оценки. Я уж не говорю о процедуре самооценки, потому что многие граждане хотят и должны иметь возможность для прохождения такой самооценки.

Я хотел сказать о некоторых задачах, которые мы планируем решать в следующем году. На столе в Минтруде лежат наши предложения, о которых сказала Любовь Юрьевна. Мы исходим из того, что нужно ускорять все процессы в Национальной системе квалификаций. От возникновения потребности рынка труда до оценки квалификации, подготовки кадров — эта дорога должна быть сокращена. Сегодня мы всё равно очень многие вещи транслируем через нормативно-правовые акты, через профессиональные стандарты, дальше идёт разработка профессиональных квалификаций, оценочных материалов... Нет никаких препятствий, — юридических, я подчёркиваю, препятствий, — к тому, чтобы сократить эту дорогу и перейти к пакетной разработке всех основных материалов, их пакетному обсуждению. Потому что сначала мы всю страну заставляем обсуждать профессиональный стандарт, потом эту же страну мы заставляем обсуждать профессиональные квалификации, сделанные на основе этого профессионального стандарта и так далее. Поэтому мы считаем, что можно сократить эту дорогу. Это требует незначительных изменений нормативно-правовых актов, и мы предлагаем рассмотреть и принять эти решения в начале 2018 года. Мы исходим из того, что в системе квалификаций должны отражаться лучшие зарубежные и российские практики. Это, вроде бы, очевидно, но не хватает часто ресурсов, сил, времени и специалистов для того, чтобы поднять всю эту махину информации. Принято уже решение Национальным советом (я думаю, скоро будет принято и Правительством) о том, чтобы, например, материалы и требования спецификаций WorldSkills International мы могли бы отражать при разработке профессиональных стандартов. Тем самым требования WorldSkills будут автоматом транслироваться на законной основе через профессиональные стандарты дальше — и в оценку квалификации, и в профессионально-общественную аккредитацию. То есть вопрос учёта требований WorldSkills по всей цепочке фактически решается за счёт такого простого, в общем-то, и понятного решения. Но есть и другие практики. Есть практики чемпионатов «взрослых» (недавно вот наши сварщики победили на мировом

чемпионате среди взрослых), есть очень много профессионального мастерства отраслевых и корпоративных, которые тоже порождают важную информацию для профессиональных стандартов. Мы планируем провести системный анализ, создать базу этих практик, и обеспечить их применение и внедрение при разработке профессиональных стандартов.

Не нужно нам, безусловно, уходить от вопросов, которые на нас сыпятся в письмах постоянно: сочетание оценки квалификации с аттестацией персонала. Все поднимают этот вопрос. Нам нужно вырабатывать подходы, вырабатывать предложения и принимать какие-то совместные решения на этот счёт, не ущемляющие права работников, а, наоборот, упрощающие для них эти процедуры и обеспечивающие прозрачность квалификаций людей, для того, чтобы они подняли свою конкурентоспособность. Надо не защищать людей от квалификации, а надо помогать людям обрести эту квалификацию. Мне кажется, это очень важно и мы надеемся здесь на конструктивную помощь профсоюзов.

Я уже приближаюсь к завершению [своего доклада], коллеги, но я хотел сказать, что в последнее время мы часто порождаем новые слова, не порождая новые сущности, которые стоят за этими словами. Не существует никакого отдельного мира компетенций и отдельного мира квалификаций. Есть единый мир, который описывается через знания, умения, демонстрируемую профессиональную деятельность и так далее — то, что называют компетентностным подходом. В профессиональных стандартах это, по сути дела, уже реализовано — прежде всего, на основе профессиональных компетенций. То, что мы их называем трудовыми функциями, обозначает просто то, что эти компетенции используются в трудовых процессах и в профессиональной деятельности, а не потому, что они перестали быть компетенциями. Поэтому наша задача сейчас состоит в том, чтобы внимательно посмотреть на развитие общих компетенций, на развитие soft skills, и выработать методологические подходы по применению этих инструментов в профессиональных стандартах. На самом деле в нашей рамке, в уровнях квалификаций, уже видны эти элементы, но, видимо, на этом этапе нужно подойти к этому уже на другом уровне обобщения и понять: что мы можем внедрять в профессиональные стандарты, а о чём мы можем только говорить в части образовательных программ, в части уделения внимания к работе с молодёжью, и так далее. Потому что это две совершенно разные вещи — говорить о какой-то общей компетенции и повесить на лоб ярлык о наличии этой компетенции у человека. Мы занимаемся довольно серьёзной работой — мы присваиваем квалификации и делаем их понятными и прозрачными. Возникает вопрос о том, чтобы открыть реестр для работодателей. Что такое наш реестр? Там действительно все свидетельства о квалификации, все данные собираются. Но пока нет юридической основы для того, чтобы открыть этот реестр для работодателей с точки зрения подбора персонала. Даже на добровольной основе, если люди готовы и [сами] хотят открыть эту информацию — мы пока не можем этого сделать. Надо думать об этом: стоит, не стоит, или нам нужно делать отдельный ресурс, куда будут складываться те свидетельства, которые будут открыты

для работодателей, для служб подбора персонала и так далее. У нас на эту тему со многими кадровыми агентствами идут переговоры, пока решения нет, и об этом нужно думать.

Про интеграцию цифровых ресурсов я уже сказал. Вот, по сути дела задача 2018 года, которую мы планируем решить, и будем решать её и через нашу субсидию, и через ресурсы советов по профессиональным квалификациям. Спасибо Минтруду, что (Любовь Юрьевна!) вы откликаетесь на новые идеи, которые мы закладываем в план нашей работы. В конце хочу сказать, что ресурсы, которые тратятся на саму систему развития квалификаций в Российской Федерации — они значительно ниже, чем ресурсы, которые вкладываются в отдельные локальные проекты, части этой системы. Не буду об этом говорить и не буду их называть. Но я думаю мы должны здесь ставить вопрос перед Правительством, потому что есть общесистемные процессы, которые требуют поддержки. Но, безусловно, [поддержки] не только [со стороны] государства, но и [со стороны] бизнеса, о чём мы, собственно, здесь и говорим. Спасибо.

Бурные аплодисменты.

00:52:01 А. Г. СВИНАРЕНКО Спасибо, Александр Наумович.

00:52:08 Л. Ю. ЕЛЬЦОВА Уважаемые коллеги, мне очень неловко — я должна убежать. Но остаётся директор ключевого департамента Минтруда России — Марина Сергеевна Маслова сейчас подойдёт вместо меня и будет продолжать активно участвовать в дискуссии. Я потом вернусь на форум. Мне поступил вопрос, связанный с оценкой квалификации от директора организации дополнительного профессионального образования «Подольский региональный учебно-методический центр» Ризиды Акдасовны Сейфуллиной. Я хотела бы сказать, что мы практически завершили подготовку ответа (смотрим, как Ростехнадзор отвечал, и так далее, какое-то время возьмём). Вы мне оставили визитку, плюс ко всему, учитывая, что не вы одна задавали мне этот вопрос, мы это разместим в нашем разделе на сайте Минтруда. Но вам по вашей визиточке мы пришлём письмо с вашего позволения. Спасибо огромное. Спасибо.

00:53:30 А. Г. СВИНАРЕНКО Александр Наумович достаточно много в своём выступлении уделил внимания взаимодействию с регионами, с субъектами регионального рынка труда, региональному сотрудничеству. Хотелось бы передать слово исполнительному вице-президенту РСПП Виктору Михайловичу Черепову — у него как раз есть целый ряд мыслей на этот счёт.

00:53:59 В. М. ЧЕРЕПОВ Спасибо, Андрей Геннадьевич. Уважаемые коллеги, друзья! Действительно, Александр Наумович половину моей работы выполнил, за я ему благодарен, и за совместную работу ещё больше благодарен. В общем, похвалили друг друга. Я хотел бы остановиться на региональном аспекте внедрения Национальной системы квалификаций. Мы начали эту работу в начале 2016 года,

и начали её, действительно, с 11 пилотных проектов в регионах, потому что начинать надо было с каких-то наиболее продвинутых регионов и, тем не менее, различных по социально-экономическому положению, по уровню развития наших региональных отделений и по взаимодействию с органами власти. Я не буду перечислять эти регионы, но после объявления некоторых пилотных проектов между регионами началось такое соревнование: «Я тоже хочу-хочу-хочу!» и, таким образом, в 2017 году мы ещё 12 регионов добавили в список пилотных проектов. Надо сказать, что практически во всех федеральных округах имеются представители, которые взялись за региональный аспект внедрения Национальной системы квалификаций и, конечно, успехи у них тоже разные. Назову некоторые проблемы, и наши предложения, что нужно изменить в той модели, которая была представлена Александром Наумовичем, и которой мы руководствуемся при взаимодействии с региональными структурами для продвижения Национальной системы профквалификаций. Эта модель была утверждена протокольным решением Национального совета 15 ноября 2015 года №13, и наши предложения, что же нужно изменить, я в конце озвучу.

Организационная структура создания региональных методических центров тоже различна в разных регионах. Приведу некоторые примеры. Отделения РСПП в регионах представляют 10 организаций. Образовательные организации и организации, обеспечивающие развитие образования в субъектах Российской Федерации — 6 организаций. Специализированные организации, в том числе бюджетные — это региональные агентства развития квалификаций и их аналоги — 4 организации. Есть даже одно отделение Торгово-промышленной палаты, которое возглавляет региональный методический центр. Также совместное выполнение функций РМЦ двумя организациями — это у нас, например, Свердловская область, где Уральский федеральный университет имени первого Президента Российской Федерации Бориса Николаевича Ельцина и Союз промышленников и предпринимателей Свердловской области. Стоит отметить, что многообразие типов организаций, которые выполняют функции РМЦ, позволяет учесть специфику каждого региона и отработать различные модели взаимодействия между различными участниками регионального сегмента НСК. Согласно модели, в каждом субъекте Российской Федерации должен быть создан координационный орган, в функции которого входит поддержка системы профессиональной квалификации на уровне региона. Здесь тоже представлен самый большой спектр организационных форм. Как правило, координационные советы на уровне правительства региона были объединены в такие формы, как совет при правительстве или главе субъекта Российской Федерации по кадровой политике, либо совет по занятости населения, либо координационный совет по экономической политике. Надо сказать, что во многих регионах руководители региональных отделений РСПП одновременно возглавляют деловой совет при главе региона или же экономический совет, поэтому здесь имеется очень тесное переплетение во взаимодействии и быстрее реализуются решения, пришедшие из федерального центра.

Александр Наумович говорил, что эффективной формой стало подписание соглашений между РСПП и отделениями Национальной системы квалификаций. Множество мероприятий, которые мы планируем (мы даже провели их больше запланированного в 2016–2017 годах), таких как буквально все крупные площадки экономических форумов... Я перечислю — ИННОПРОМ в Екатеринбурге, Красноярский экономический форум, Сочинский, в Москве масса конференций проходила — и обязательно проходили или круглые столы, или тематические форумы-конференции по внедрению Национальной системы квалификаций на региональном уровне. В 2016 году проведено 7 межрегиональных больших форумов и конференций по вопросам НСК. В 2017 году мы провели уже 10 таких межрегиональных конференций. Также мы уделяем большое внимание подготовке специалистов в области НСК, организации и внедрения Национальной системы квалификаций на региональном уровне прошёл обучение 431 слушатель в 2016 году и 234 слушателя в 2017 году. Таким образом, уже имеется достаточное количество экспертов по вопросам организации и внедрения основных элементов Национальной системы квалификаций на региональном уровне.

Из всех 23 регионов я хочу выделить наилучшие практики, которые были применены и реализованы. Так, в Красноярском крае, в рамках мониторинга и анализа рынка труда и основных направлений Национальной системы квалификаций, был разработан диагностический инструментарий. Была разработана анкета, состоящая из 21 вопроса, и проведено анкетирование на 441 предприятии края — выяснялось отношение работодателей региона к НСК. Подготовлен отчёт по результатам исследования для Агентства труда и занятости населения Красноярского края. Нужно отметить, что на региональном уровне это наиболее эффективная форма взаимодействия регионального отделения РСПП и Агентства труда и занятости населения Красноярского края. Также положительный пример имеется в Свердловской области: в рамках международной промышленной выставки «ИННОПРОМ» проведена серия информационных мероприятий по развитию НСК с участием представителей федеральных органов власти, РСПП и Национального агентства развития квалификаций. В Хабаровском крае в этом году состоялся второй Дальневосточный форум предпринимателей «Новые возможности развития бизнеса на Дальнем Востоке: территории, рынки, технологии и меры поддержки», в рамках которого был проведён большой круглый стол «Практические аспекты развития профессиональных квалификаций». В ходе круглого стола участники обсудили вопросы формирования регионального сегмента Национальной системы квалификаций на Дальнем Востоке и в России в целом. Круглый стол прошёл в формате диалога представителей бизнеса с органами власти Дальневосточного федерального округа. То есть я хочу подчеркнуть приведением этих примеров, что мы работаем с органами власти на местах, — региональные отделения, отделения Национальной системы квалификаций на региональном уровне, — и выходим уже на федеральные округа и межрегиональные конференции. Например, в Санкт-Петербурге и Ленинградской области, — у нас, кстати, один орган там создан на два

этих субъекта федерации,— проведена серия консультаций по вопросам функционирования Национальной системы квалификаций. В частности, организованы мероприятия по развитию отраслевых сегментов НСК в сфере гостеприимства, финансового рынка и конгрессно-выставочной деятельности. Наблюдается тенденция увеличения роли крупных работодателей в вопросах внедрения системы и отдельных элементов НСК на региональном уровне. В частности, работодатели проявляют интерес к сотрудничеству с региональными методическими центрами в вопросах внедрения профессиональных стандартов на предприятиях, а также продвижения инициатив по созданию через РМЦ центров оценки квалификации. Так, ОАО «РЖД» активно привлекает свои территориальные подразделения к сотрудничеству с региональными методическими центрами. К успешной можно также отнести деятельность АО НПК «Уралвагонзавод», ПАО «КАМАЗ», ПАО «Челябинский трубопрокатный завод».

Текущая работа по развитию Национальной системы квалификаций показала эффективность принятой модели, утверждённой в 2015 году, но, тем не менее, мы хотим предложить некоторые изменения, которые накопились за два года работы в условиях пилотных проектов. Первый вопрос (об этом уже говорил Александр Наумович) — это приведение терминологии модели взаимодействия Национального совета с партнёрами в субъектах Российской Федерации в соответствие с изменившейся терминологической базой Национальной системы квалификаций. То есть прийти к одному глоссарию в вопросах компетенций, квалификаций и прочих вопросов, чтобы они были гармонизированы. Второе: включить бюджетные организации в перечень организаций, которые могут выполнять функции регионального методического центра Национального агентства развития квалификаций при соблюдении условия наличия коллегиального органа управления, в котором не менее 50% принадлежат объединениям работодателей. Третье: как построить взаимодействие между правительствами регионов и нашими системами? Мы считаем, что недостаточно одного письма администрации или главы региона в адрес Национального агентства развития квалификаций о наделении полномочиями органа. Я уже указывал, сколько подписано соглашений между РСПП, НАРК и руководителями регионов — вот эта практика наиболее эффективна. Её надо продолжать внедрять и указывать в этих соглашениях, какой орган мы наделяем полномочиями. Тогда этот орган будет работать наиболее эффективно. Организация, выполняющая функции регионального методического центра должна быть определена в соглашении о взаимодействии, и тогда появляются обязательства сторон, прозрачность, и легче будет контролировать ход этой работы. Четвёртое: рекомендовать советам по профквалификациям организовать взаимодействие с региональными методическими центрами при осуществлении их деятельности в субъектах Российской Федерации. То есть эти многочисленные советы, которых у нас уже 28, при выходе на региональный уровень должны действовать через сеть региональных методических центров. И, пожалуй, последнее: рекомендовать региональным органам власти принять на уровне субъекта Российской

Федерации нормативно-правовые и распорядительные акты, обеспечивающие институционализацию деятельности региональных методических центров на уровне субъекта. Естественно, это будут разные институты взаимодействия, но должно быть это распорядительным документом как-то утверждено.

Я считаю, что внесение указанных изменений в модель позволит усовершенствовать работу региональных отделений и сегментов Национальной системы квалификаций. Спасибо.

Аплодисменты.

01:05:58 А. Г. СВИНАРЕНКО Спасибо, Виктор Михайлович. У нас уже было сказано, что одной из главных проблем является проблема доверия — доверия к системе, доверия между участниками системы. Между участниками системы, на мой взгляд, индикатором доверия является количество благодарностей в адрес друг друга. В этом смысле вроде всё налаживается, и остаётся только выходить на повышения уровня доверия между системой и людьми. В связи с этим надо ещё раз, наверное, посмотреть, какие мировые практики существуют и принципы оценки квалификации. Владимир Михайлович Гаськов, эксперт Международной организации труда, думаю, ответит на эти вопросы.

01:06:58 В. М. ГАСЬКОВ Дамы и господа, коллеги! Меня попросили сделать короткое техническое выступление в рамках обсуждаемой тематики. Я выбрал тему, которая называется «Принципы оценки квалификации в развитых странах».

Существует 4 группы принципов, исполнение которых обеспечивает качественное оценивание квалификации. Во-первых, оценивание — это процесс сбора информации для принятия решения о том, что данный кандидат может выполнять функции в соответствии с квалификационными требованиями. То есть он компетентен. Первая группа критериев — это соответствие оценивания требованиям квалификаций, составляющих единицы профессиональных стандартов и, как вы знаете, включающих знания, понимания, умения и [их] компетентные применения в рабочих условиях. Это очень важная группа принципов. Она связана с тем, что описание работы и описание *компетентного исполнения работы* — это разные описания. Если в вашем профессиональном стандарте не написано, каким образом вы будете отличать исполнение работы от *компетентного* исполнения работы, то оценить, компетентен ли данный кандидат, невозможно. Поэтому в западных профессиональных стандартах есть такие элементы, которые называются «критерий компетентной работы». «Просто варить» и «компетентно варить» будет описано на разных языках. Те критерии, по которым вы признаете, что я не просто сварил металл, а сварил металл компетентно, будут написаны по-другому. Ваши методы и инструменты оценивания должны подтвердить, что ваш кандидат соответствует этим критериям. Второе — это надёжность. Ваш кандидат должен в нескольких тестах устойчиво продемонстрировать, что он компетентен. Не один раз, а несколько раз, перекрёстно. Я покажу один пример того, что имеется в виду. Независимость,

как принцип, о котором так много говорят в Российской Федерации, в западных странах интерпретируется как то, что у вас нет оснований утверждать, что результаты тестирования кандидата зависели от места и условий оценивания, и личности оценщика. Это будет считаться независимым тестированием. Справедливое оценивание — это когда оценщик предоставил кандидату достаточно информации в отношении процедуры на понятном ему языке, включая технический язык; сложность заданий и вопросов не превышает квалификационных требований и то, что кандидат перед оцениванием заявил, по каким единицам стандартов он хочет быть оцененным. Во многих западных квалификациях единицы стандартов представляют собой смесь обязательных и выбираемых единиц стандартов. Вы имеете право выбрать много разнообразных единиц стандартов и получите в результате тестирования особую специализацию. Для этого может потребоваться, чтобы было несколько оценщиков, каждый из которых знает отдельные единицы стандартов.

Что и как оценивается? Знания, понимания и умения описаны в единицах стандартов и доступны всем в интернете. Каждый может открыть английскую, австралийскую, сингапурскую или французскую площадку квалификаций, почитать, посмотреть. Это известно. Сегодня в единицах стандартов то, что раньше называлось «критерием деятельности», теперь всё чаще называется «критерием оценивания». То есть единицей стандарта вместо критерия деятельности будет критерий оценивания. Во многих квалификациях единицы стандартов для целей оценивания теперь будут классифицироваться: одни единицы стандартов — это только знания, другие — комбинированные, третьи — демонстрационные (чтобы сдать эту единицу стандарта вы должны продемонстрировать, либо вы должны сдать технический экзамен по этой единице стандарта и продемонстрировать).

Инструменты оценки — это опросники технических интервью. Во-первых, вопросы и батареи правильных ответов (они входят в централизованные инструменты тестирования — набор вопросов и набор правильных ответов). Демонстрационные задания и критерии их компетентного исполнения (разрабатываются организациями, присуждающими квалификации). Есть City and Guilds of London Institute³ — это английская организация, которая присуждает более тысячи квалификаций во всём мире. Они являются разработчиками инструментов оценки, они их меняют и они их [квалификации] присуждают. Инструменты оценки будут едины для всех организаций, осуществляющих оценивание по данной квалификации и являются защищёнными материалами. То есть, если вы можете легко найти в интернете, *что* будет оцениваться, то *как* это оценивается и как вас будут судить при оценивании — этого вы не узнаете никогда. Это будут знать только организации, которые оценивают, у них будут правила принятия решения по поводу того, как свести различные оценки в одну интегрированную. Оценивается либо индивидуальная единица стандартов, либо кластер. То есть если в квалификации 12–15 единиц профессиональных стандартов, то вы можете оценивать кластеры — 3–4

³ «Лондонский институт города и гильдий»

кластера взаимосвязанных функционально вы будете оценивать. Потому что если вы будете оценивать каждую единицу отдельно — это займёт очень много времени. Инструменты оценивания требуют, чтобы кандидат продемонстрировал свою компетентность несколько раз. *Он может что-то изменить демонстрационно, он может сделать оценку изменений по поводу предложений, которые уже входят в демонстрационный экзамен.* Оценщики — это лица, которые имеют достаточную квалификацию по профессии и сертификат в области оценивания квалификации. Наличие сертификата IV уровня в области оценивания в Австралии принципиально — вы вообще не имеете права оценивать, если у вас нет сертификата IV уровня в области оценивания.

Где оценивается? Оценивать можно в реальных условиях, но наиболее часто тестирование осуществляется в моделированных условиях, включая учебные заведения во многих случаях.

Если говорить о системах оценивания квалификации, то самый сложный уровень — в Великобритании, где есть национальный орган, который задаёт правила для организаций, имеющих право разрабатывать и присуждать квалификации, а таких организаций там 160. Эти квалификации не являются национальными, такими как в Австралии, Сингапуре, Франции или [Южной] Корее — они являются регулируемые квалификации, и именно поэтому на квалификации будет написано: «Диплом City and Guilds of London Institute» в, например, металлообработке. Это не будет национальный диплом. В Австралии большинство квалификаций будет национальными, на них будет написано «национальный сертификат». Что делают эти 160 организаций в Великобритании? На основе имеющихся единиц стандартов, которые разработаны другими, они разрабатывают свои квалификации и требования к их присуждению на основе национальных правил. Они отбирают организации, которые могут тестировать, или обучать и тестировать, и так далее. В Великобритании 500–600 таких организаций. Это примерно совпадает с той структурой, о которой сегодня говорил Александр Лейбович: у нас есть организации, которые разрабатывают квалификации, и центры оценки. Эти организации контролируют центры в области обучения, применяют свои требования, направляют каждый раз своего сотрудника или подрядчика, чтобы он на каждом экзамене присутствовал и инспектировал готовность к оцениванию и процесс оценивания на предмет соблюдения принципов. Организация получает протокол оценивания, признаёт или отвергает его, документирует и служит последней инстанцией в спорах. Также она высылает сертификат, вносит имя человека, который был оценен, как компетентного в реестр сертифицированных. В принципе, центром оценивания квалификации может стать любая организация, в которой имеется определённый набор, требуемый организацией, имеющей право присуждать квалификации.

Какие требования предъявляются к организациям, которые присуждают квалификации? Они тоже подлежат постоянным инспекциям со стороны органов управления. В Австралии это Австралийская организация по обеспечению

качества, в Великобритании это Ofqual (управление контроля квалификаций). Что они делают? Во-первых, они аккредитуют национальные органы, которые имеют право присуждать квалификации. У них должны быть пакеты собственных или заимствованных инструментов оценивания по квалификациям, по которым они аккредитованы. Должны быть процедуры идентификации кандидатов. Сегодня говорили, что можно делать технические интервью с помощью, скажем, Skype. Это будет очень серьёзный процесс: вы должны идентифицировать, что кандидат — это именно тот человек, который тестируется, и так далее. Для этого существует процесс. Должны быть подготовлены к применению инструменты оценивания вне зависимости от личности кандидата, то есть организация готова исполнять принцип независимости оценивания. Наличие системы отбора центров оценивания и контроля за их действиями, предусматривающего присутствие представителя организации. Систематический документируемый анализ пригодности инструментов — есть правило, по которому каждые три года, по крайней мере, 25% применяемых инструментов тестирования должны быть заменены на основе рекомендаций центров тестирования.

Сами центры тестирования должны располагать, во-первых, лицами, которые имеют право оценивать. То есть если вы оцениваете кандидата в области металлообработки и оцениваете на VI разряд, то у вас должно быть достаточное число оценщиков с IV разрядом и сертификатом, дающим им право оценивать других. Право оценивать других — это значит, что вы знаете принципы обоснованного, справедливого и надёжного оценивания, и умеете их применять. Нужно сдать экзамен для того, чтобы стать оценщиком.

Должны быть единые инструменты оценивания и все центры оценивания должны знать, как эти инструменты применять. Ресурсы оценивания, — вопросы, технические задания, критерии оценивания, моделированные и реальные условия оценивания, технологии, материалы, средства измерения, — всё, что требуют профессиональные стандарты. Центр имеет план систематического контроля за практикой оценивания с регулярным анализом инструментов оценивания, которые им не принадлежат — они их получили от организации, которая имеет право присуждать. Они должны регулярно давать информацию о том, что в процессе тестирования было выявлено, что такой-то инструмент отстал либо батарея вопросов и ответов не соответствует тому, что кандидат должен был делать, и так далее. То есть это то, о чём они должны регулярно информировать [вышестоящие] организации.

Планы и методы оценивания. Во-первых, это согласование квалификационной специализации и включенных в неё единиц стандартов, которые заявлены кандидатом. Если вы возьмёте французские квалификации, то там нет возможности выбрать единицу стандартов, которые соответствуют вашим интересам. Например, вы работаете на предприятии, где [у вас есть] особые функции. Там есть требования к применению каких-то отдельных материалов, там есть особые

технологии, и вот вы, как кандидат, можете заявить, что вы хотите быть протестированы, помимо обязательных единиц стандартов, ещё и по набору стандартов по выбору. Это то, о чём здесь сказано — кандидат ведёт переговоры с центром оценивания, на что он хочет быть протестирован.

Среда и условия оценивания. Физические и организационные, в соответствии с требованиями стандартов. Все технологии, которые упомянуты в профессиональном стандарте, — если они там упомянуты, они должны быть там перечислены — должны быть в наличии и задействованы все типы материалов. Если вы сварщик и в профессиональном стандарте указано, что вы должны уметь варить алюминий и титан — всё там должно быть, все технологии там должны быть и, в соответствии с оценочными заданиями, вы должны всё продемонстрировать и сдать технический экзамен. Только тогда вы будете оценены как компетентный сварщик, по-другому никак не получится.

Структура ожидаемого доказательства того, что кандидат компетентен. То есть критерии оценивания по каждой единице стандартов должны включать *критические элементы компетентности*, которые должны быть уверенно и неоднократно продемонстрированы. Если вы возьмёте американскую квалификацию по сварке, вы увидите, какие детальные технические требования к сварке листа там существуют — зазор такой-то, швы такие-то. То есть если вы вышли за рамки этого — вы некомпетентны. Это всё является частью профессионального стандарта и частью ожидаемого доказательства того, что вы компетентны.

Стратегия и план тестирования. Что и как будет оценено, рабочие и общие компетенции (сегодня говорили о *soft skills*), оценены совместно или отдельно, будете ли вы сдавать экзамен по общей компетентности отдельно, либо он будет включен, как в Австралии (есть ряд стран, где они оцениваются совместно). План технического интервью — это всё защищённые инструменты, о которых кандидат не знает ничего до того, как он придёт на экзамен.

Структура практических заданий и критериев оценивания результатов. Вопросник для самооценки кандидата: что он делает каждый день, какие функции он исполняет, какие он исполняет редко, а какие не исполнял никогда — это обычный вопросник, — то, с чего может начаться оценивание, — письменный тест и критерии его оценивания.

Рекомендуемая продолжительность оценивания и квалификация оценщика — всё это входит в план, который центр оценивания должен иметь под каждую квалификацию.

Информация об опыте практического применения кандидатом технологий, если он придёт и принесёт с собой портфель свидетельств о том, что...

01:24:09 А. Г. СВИНАРЕНКО Владимир Михайлович! Как вы по времени планируете?

01:24:18 В. М. ГАСЬКОВ Ну вот я дам всего один пример обязательных требований к оцениванию. Критические элементы компетентности, которые должны быть продемонстрированы. Вы должны проинтерпретировать экзаменационное задание вслух, сказать, что от вас ожидается. Вы должны показать детальный анализ поломок на трёх разных системах контроля климата в условиях реальных и частично моделированных. Вы должны проанализировать по крайней мере две предложенных рекомендации методов ремонта и сделать предложения по их улучшению — это перекрёстное оценивание, то, что требуется...

И последний слайд, который я хочу показать. Сейчас очень много разговоров о международной эквивалентности квалификаций. В любой системе квалификаций, которую вы откроете, — в английской, австралийской, французской, — будет написано, какому уровню европейской рамки квалификаций эквивалентна данная квалификация. Существует уже несколько таких региональных систем квалификаций — страны АСЕАН, Евросоюз, страны Карибского сообщества (CARICOM). Ключевой момент состоит в следующем: оценить эквивалентность квалификаций. Ключевое слово там — оценивание. Что оценивается — каждый знает, вы можете просто скопировать иностранную квалификацию. Вот вы говорите “WorldSkills”. Вы берёте WorldSkills — это квалификации и требования к ним, которые никому не принадлежат. Вообще [WorldSkills — это] частная компания! Вы говорите: «вот это эквивалентно WorldSkills». Ключевой вопрос состоит в том, оценивали ли этого кандидата вообще, кто его оценивал и как оценивал, какими средствами — поскольку это защищённые инструменты. Если его оценивали плохо или не оценивали вообще, то ни о какой эквивалентности квалификаций вовсе нельзя говорить. Вот эти группы стран, о которых я сказал, — Евросоюз, АСЕАН, — они продолжают спорить о том, надёжны ли их системы оценивания квалификаций. Поэтому нужно аккредитовывать центры оценивания перед тем, как сказать: «Ваша квалификация эквивалентна нашей, приезжайте к нам работать». Спасибо за внимание

Аплодисменты.

01:26:46 А. Г. СВИНАРЕНКО Спасибо. Аркадий Викторович Замосковный, председатель совета по профессиональным квалификациям в электроэнергетике. Пожалуйста.

01:27:03 А. В. ЗАМОСКОВНЫЙ Уважаемые коллеги, добрый день. Моё сообщение несколько выбивается из общей тематики текущей сессии, хотя я считаю эту тему одной из наиболее важных и благодарен организаторам за приглашение выступить именно с этой тематикой.

Может быть, несколько странно говорить о проблемах информационного освещения Национальной системы квалификаций здесь, в этой аудитории, в которой собрались люди, глубоко вовлечённые в систему профессиональных квалификаций и, надеюсь, в большинстве своём, сторонники этой системы. Здесь, наверное, следовало бы присоединиться к массиву благодарностей (Андрей Геннадьевич

обращал на это внимание), но я рискну отклониться от заданного формата и напомнить, что пока мы не можем говорить о сотнях и даже десятках тысяч граждан, прошедших независимую оценку квалификации. И происходит это отнюдь не потому, что уже созданные центры оценки квалификации не справляются с наплывом желающих эту оценку пройти. Именно поэтому следует ставить вопросы, говорить о проблемах и вести речь об информировании о Национальной системе квалификаций, и продвижении информации о ценностях и преимуществах формируемой системы квалификаций.

Есть, тем не менее, и хорошие новости. Мне кажется, можно говорить о том, что в профессионально-экспертном сообществе в целом сложился консенсус относительно этих самых преимуществ и ценностей Национальной системы квалификаций. Не секрет, что потенциально очень конфликтна эта история, когда в рамках одного профессионально-экспертного сообщества оказались собраны представители работодателей и объединений работодателей, представители мира образования и науки, представители органов государственной власти федерального и регионального уровней, и на первых порах, на стадии запуска Национальной системы квалификаций, на этапе процесса формирования этой системы очень острые дискуссии звучали, с взаимными претензиями, взаимными упрёками, взаимным недоверием и непониманием. Мне кажется, что постепенно острота этих дискуссий, острота противоречий сходит на нет. В рамках нашего форума (сегодня второй день) вчера состоялась очень интересная, на мой взгляд, региональная конференция по системе профессиональных квалификаций, мне довелось на ней быть, и несмотря на то, что чрезвычайно интересная, насыщенная и острая дискуссия состоялась, она носила в целом очень доброжелательный характер. Представители системы образования дополняли представителей работодателей, представители колледжей дополняли представителей высших учебных заведений, а квинтэссенцией, — хочу с вами поделиться, — на мой взгляд, оказалась, может быть, одна из последних реплик, очень опытного и авторитетного представителя одного из колледжей, который сказал: «Я работаю 40 лет, и вот наконец-то создаётся система профессиональных квалификаций, потому что я из этих сорока лет очень много лет слышал упрёки от работодателей, что “вы не тому учите”, и наконец-то я получил возможность сказать: “Вот, дайте мне заказ, я буду учить тому, как вы сформулируете свои профессиональные стандарты”». На мой взгляд, это действительно звучало как квинтэссенция консенсуса, сложившегося в профессионально-экспертном сообществе. [Это] значит, что у нас есть все основания продвигать тематику профессиональных квалификаций в публичной сфере, и мы видим множество субъектов, которые заинтересованы участвовать в этом [продвижении].

Несколько слов о тех элементах, из которых, собственно, складывается информационное поле. Первое: информационные ресурсы, в первую очередь сайты в информационно-телекоммуникационных сетях, как это принято говорить, общего пользования. Относительно ресурсов Национального совета и Национального агентства развития квалификаций, — эти ресурсы созданы давно и успешно

работают, привлекают значительное количество пользователей и посетителей, — здесь я бы не констатировал какие-то серьёзные проблемы. Если спуститься на уровень отраслевых советов или, так сказать, советов по видам деятельности (СПК, как Любовь Юрьевна термин использовала), — соответствующие информационные ресурсы в целом разработаны, хотя вчера в рамках конференции звучали упрёки, что по определённому проценту отраслевых советов коллеги не могут найти соответствующие ресурсы. И второй нюанс — нет универсализма. Ещё два с лишним года назад в рамках поручения Национального совета обсуждался вопрос о создании типового IT-решения как основы для универсальной информационной платформы, — то есть сайта, — совета по профквалификациям. Данные намерения не реализованы. Конечно, нам, как представителям отраслевых советов удобно самостоятельно определять структуру, содержание, — будет ли это отдельный ресурс или раздел сайта соответствующего объединения работодателей, как это реализовано, например, в электроэнергетике, — но, положив руку на сердце, конечно, мы должны здесь опираться на интересы потребителей. А с точки зрения интересов потребителей, конечно, двадцать с лишним различных ресурсов с разной структурой и [разным] содержанием — это нонсенс, откровенно говоря, если мы хотим внедрять единое понимание, и развивать единое информационное поле и пространство.

Второй аспект — это взаимодействие со средствами массовой информации. Здесь следует сказать, что информационный всплеск, сопровождавший процедуры принятия федерального закона «О независимой оценке квалификаций» показал, что потенциальный интерес прессы к этому достаточно велик, но после всплеска, который сопровождал принятие федерального закона, этот интерес со стороны СМИ постепенно сходит на нет. Вместе с тем, ежегодный конкурс СМИ, который проводится под эгидой Национального агентства развития квалификаций показывает, что, во-первых, интерес со стороны журналистов, безусловно, есть. Во-вторых, те наши коллеги-журналисты, которые вовлекаются в эту тематику, потом очень простым, понятным и доступным для широкой публики языком доносят до своих читателей все нюансы, и в том числе преимущества, новой системы квалификаций, [включая независимую оценку квалификации]. Насколько мне известно, в рамках пленарной части нашего сегодняшнего форума будут награждены лучшие представители федеральных и региональных СМИ, а лауреаты этого конкурса получают приглашения и примут участие в закрытом заседании Национального совета при Президенте по профессиональным квалификациям, которое также пройдёт сегодня в рамках нашего с вами форума.

На национальном уровне информирование широкой общественности в целом благополучно, но оно осуществляется, в основном, за счёт высокой медийной активности и высокой медийной узнаваемости нашего лидера, председателя Национального совета при Президенте, Александра Николаевича Шохина. Я бы также отметил ряд выступлений и интервью руководителей НАРК — например, недавнее выступление Александра Наумовича Лейбовича в преддверии нашего с вами

форума в «Российской газете». Что касается отраслевых советов — здесь ситуация как раз-таки более дискретная. Кто-то более активен в медийной среде, кто-то почти незаметен. В качестве одного из предложений можно было бы сказать вот о чём: мы с коллегами из Минтруда периодически уходим в острую дискуссию относительно ключевых показателей деятельности советов по профквалификациям. Максим Анатольевич нам всегда говорит, что нужно давать планы по созданию центров оценки, по количеству лиц, которые проходят эту оценку, но применительно к этим планам мы всегда упираемся в, так сказать, «потолок добровольности» этой истории, которая уже сегодня звучала как проблема. И я думаю, что неизбежно будет звучать до тех пор, пока потенциальные участники этой системы, кроме собственно принципа добровольности не получают внятные стимулы для того, чтобы [внедрять новые профстандарты, развивать институты профессионально-общественной аккредитации образовательных программ, независимой оценки квалификаций]. А если возвращаться к информационному пространству, то КРІ, связанные с медийной активностью, разработкой и согласованием медиапланов деятельности каждого из крупных советов по профессиональным квалификациям, и координация этой деятельности со стороны Национального совета или НАРК — это, наверное, та вещь, которую можно и нужно обсуждать. Потому что, собственно, именно от этой самой медийной активности наших общих усилий, и зависит эффективность продвижения ценностей и возможностей в рамках Национальной системы квалификаций.

Развитие региональных ресурсов в этой сфере — мне кажется, это тема отдельного доклада. Могу лишь отметить, что целый ряд таких региональных ресурсов уже создан и, возможно, имеет смысл запланировать в 2018 году проведение мониторинга, чтобы обеспечить наиболее успешный опыт и по итогам этого обобщения подготовить соответствующие рекомендации.

И последнее. В постиндустриальную эпоху реальность такова, что неважно, существует ли твоя структура на самом деле, но если её нет в информационном поле, то значит, её нет вовсе. Или, как говорят в молодёжной среде — если тебя нет в социальных сетях — ты не существуешь. Поэтому нет никаких сомнений: нам предстоит ещё очень многое сделать для продвижения тематики профессиональных квалификаций в информационной среде с тем, чтобы со временем у наших граждан стало само собой разумеющимся, чтобы при размещении информации о себе на порталах госуслуг, или в «Одноклассниках», или в других социальных сетях, на рекрутинговых порталах, человек мог с гордостью написать об имеющейся у него квалификации и подкрепить это соответствующим электронным сертификатом. Большое спасибо.

Аплодисменты.

01:38:04 А. Г. СВИНАРЕНКО Спасибо, Аркадий Викторович. Сейчас мы переходим к следующему блоку нашего обсуждения. Он связан с моделями и механизмами

взаимодействия и опытом отраслевых советов по профессиональным квалификациям. Я предоставляю слово Козлову Александру Михайловичу, председателю совета по профессиональным квалификациям в жилищно-коммунальном хозяйстве и председателю комиссии Общественной палаты города Москвы. Пожалуйста.

01:38:38 А. М. КОЗЛОВ Добрый день, уважаемые коллеги. Действительно, отрасль жилищно-коммунального хозяйства в 2017 году обусловлена кадровой «перезагрузкой». Мы ещё в начале 2017 года провели «перезагрузку» совета по профессиональным квалификациям и, фактически, можно сказать, что 2017 год — это год, когда наша отрасль осознанно перешла на независимую оценку квалификации. Всё это делается совместно с нашим регулятором, Минстроем России, объединениями работодателей, профсоюзом жизнеобеспечения, государственной корпорацией «Фонд содействия реформированию ЖКХ», — и мы убеждены, что ту отрасль, которая насчитывает более 2 миллионов работников, невозможно перевернуть без партнёрства профильных органов власти и крупных работодателей. Наши основные результаты, которые мы имеем на сегодняшний день — это 52 профессиональных стандарта, 21 центр оценки квалификации, и на конец 2017 года мы выходим на показатель в 31 центр оценки квалификации с достаточно широкой географией по всем субъектам Российской Федерации. Конечно, весь год мы, фактически, потратили на формирование инфраструктуры для того, чтобы начало 2018 года посвятить прохождению независимой оценки на той базе, которая сейчас сформирована. И весь год — это, по сути, год, когда мы простым языком рассказывали региональным органам исполнительной власти о том, что такое система независимой оценки квалификации, с учётом того, что тот мониторинг, та наша тестовая ситуация на начало 2017 года показали, что многие отраслевики даже не понимают, о чём идёт речь. На каждой крупной конференции, на каждом крупном съезде была отдельная секция, посвящённая этой тематике. Фактически, на сегодняшний день совет объединяет крупных работодателей. Мы сформировали новые комиссии. Комиссия по капитальному ремонту представлена Ассоциацией региональных операторов фонда капитального ремонта. Комиссия по управлению многоквартирными домами объединяет крупнейшие саморегулируемые организации во главе с СРО «Новое качество». Мы сформировали новую комиссию по профессиональной уборке, провели «перезагрузку» комиссии по твёрдым коммунальным отходам во главе с ассоциацией «Чистая страна», которая уже сейчас, в рамках «мусорной реформы» объединяет региональных операторов твёрдых коммунальных отходов. Происходит тестирование пилотной программы оценки: на базе именно фонда капитального ремонта, ассоциации региональных операторов мы проводим оценку руководителей фондов капитального ремонта и попытаемся распространить этот опыт, уже в 2018 году, на другие комиссии.

Конечно же, кроме «кнута» и тех обязательных требований, которые есть на сегодняшний день в законодательстве, мы пропагандируем, в том числе, использование системы мотивации. На последнем экспертном совете в комитете Государственной Думы, мы пришли к пониманию, совместно с работодателями, что

необходимы стимулирующие меры, в том числе и налогового характера. Меры, связанные с популяризацией профессий, профессионального и кадрового роста, поэтому совместно с Минстроем России планируем запустить систему именно кадровой базы, где все потенциальные сотрудники региональных министерств могут войти в эту «кадровую копилку», [будучи] совершенно разного уровня квалификации. Мы понимаем, что отрасль основывается на неких принципах и стратегиях, и в стратегии жилищно-коммунального хозяйства до 2020 года кадровая тема занимает достаточно почётное место. Стратегия утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации, и мы видим заинтересованность наших отраслевых регуляторов в этой кадровой «перезагрузке». Уже создана система обучения, происходит повышение интереса специалистов к отрасли, но следующие шаги — это разработка адресной программы поддержки молодых специалистов, проведение ежегодных отраслевых чемпионатов (в том числе совместно с Союзом WorldSkills), обновление системы профессиональных учебных заведений для жилищно-коммунального хозяйства. На начало 2018 года мы поставили перед собой одной из задач формирование рейтингов в сфере жилищно-коммунального хозяйства и рейтинга появления новых профессий.

Сегодня много говорилось о цифровой экономике. Мы понимаем, что некоторые профессии у нас будут уходить в небытие, и появляться новые, и мы должны быть к этому, безусловно, готовы. В качестве примера мы совместно с министерством подписали план, — фактически, дорожную карту, — с конкретным набором мероприятий на 2018 год, который чётко определяет, какие действия должны выполняться совместно советом по профессиональным квалификациям, региональными министерствами и Минстроем России для того, чтобы независимая оценка и формирование базы центров оценки квалификации уже в 2018 году приносили качественные результаты.

Этот слайд [приведён] в качестве примера этого плана. Он содержит 23 конкретных пунктов действия, которое мы совместно реализуем. Также мы пошли по пути формирования региональных координационных советов на базе органов исполнительной власти, отвечающих за жилищно-коммунальное хозяйство. Провели в июне всероссийский селектор под руководством министра строительства и жилищно-коммунального хозяйства, заместителя министра, главного государственного жилищного инспектора и, фактически, регионам, нашим [региональным] отраслевым министерствам было дано поручение о формировании советов, определении планов работы, состава участников. Сейчас мы видим, что уже порядка 46 координационных советов на базе министерств ЖКХ были сформированы, и считаем, что такой опыт помогает делать эту региональную модель именно на базе именно отраслевых министерств, с привлечением объединений работодателей, профсоюзных и учебных организаций. Но следующей задачей на 2018 год мы ставим взаимодействие с РМЦ, которые созданы и действуют на базе региональных территорий присутствия этих РМЦ. Также, если обратите внимание, мы запустили инвентаризацию тех учебных заведений отрасли, которые сейчас

присутствуют на рынке образовательных услуг, начиная от дополнительного образования, СПО, ВПО. Когда мы, запросив сведения в министерстве образования [и науки] Российской Федерации пришли к выводу, что полной базы данных по всем учебным заведениям и тем программам, которые реализуются в отрасли, попросту нет, — мы пришли к выводу о необходимости провести эту работу самостоятельно. До конца года мы закончим формирование интерактивной карты всех субъектов Российской Федерации и тех отраслевых образовательных учреждений, которые сегодня представлены на рынке образовательных услуг.

Сейчас происходит дискуссия внутри нашего совета по профессиональным квалификациям о выборе модели центров оценки квалификации. Мы пошли по пути формирования универсальных региональных центров, где каждый центр имеет практически все направления, которые закреплены за советом по профессиональным квалификациям. У нас, например, активна похоронная отрасль. У них, фактически, особые условия и специализированные центры оценки квалификации, не смешанные с универсальными ЦОКаи, которые сейчас формируются в регионах. По такому же принципу у нас, скорее всего, пойдёт тематика капитального ремонта, будет один большой центр оценки квалификации в сфере капитального ремонта и экзамениционные площадки, которые появятся во всех субъектах.

Мы, конечно же, привлекаем органы местного самоуправления, и задача, которая стоит перед региональными координационными советами — это вовлечь уже на местном уровне работодателей и органы местного самоуправления, для которых, к сожалению, на 2017 год эта тема оказалась пока неизведанной.

Актуальные задачи, которые мы видим на 2018 год. Это, безусловно, разработка новых профессиональных стандартов, актуализация действующих профессиональных стандартов, создание инструментов мотивации работодателей (это ключевая задача). При этом, опять-таки, на многих круглых столах и дискуссиях, которые проводятся в сообществе, мы видим необходимость фактического закрепления в нормативно-правовых актах требований к переходу на профессиональные стандарты. Например, активно обсуждаем сейчас сферу капитального ремонта и управления многоквартирными домами, где руководители управляющих организаций уже сдают квалификационные экзамены, но не на базе центров оценки квалификации, а на базе лицензионных комиссий, которые формируются при органах государственного жилищного надзора. Пока мы считаем, что это тот путь, который позволит именно данную категорию работников привлечь в центры оценки квалификации.

Конечно же, внедрение обязательности применения профессионально-общественной аккредитации — это некий знак качества работодателя, учебной программы или учебного заведения, которые совместно оказывают образовательные услуги в отрасли.

Много сегодня говорили об информационных ресурсах. Сайт совета по профессиональным квалификациям ежедневно пополняется актуальными новостями из нашей отрасли. Много полезных вебинаров, семинаров и доступных лекционных материалов, которые позволяют именно в сфере жилищно-коммунального хозяйства изведать отрасль независимой оценки. У нас есть слоган, который мы в жилищно-коммунальном хозяйстве активно пропагандируем на протяжении последних двух лет: «ЖКХ меняется!». Наверное, этот паззл на сегодняшний день, на конец 2017 года, уже сошёлся. Добавилась кадровая тематика, необходимость и востребованность в отрасли квалифицированных кадров, и можно с уверенностью сказать, что ЖКХ меняется, и меняется в лучшую сторону. Спасибо, уважаемые коллеги. Вот ещё последний слайд, адрес сайта...

Аплодисменты

01:50:56 А. Г. СВИНАРЕНКО Спасибо, Александр Михайлович. Ещё будет возможность [у аудитории] вам задать вопросы, так что беспокоиться не нужно. Артём Иванович Ажгиревич, зампреда совета по профквалификациям в машиностроении, член Национального совета. Пожалуйста.

01:51:25 А. И. АЖГИРЕВИЧ Спасибо большое. Добрый день, уважаемые коллеги. Прошёл почти год с момента вступления в силу закона «О независимой оценке квалификации». Наверное, пришла пора подвести первые итоги, понять, что удалось сделать за уходящий 2017 год, каковы те проблемы, с которыми мы столкнёмся и столкнулись, а также обозначить задачи на 2018 и последующие годы.

На настоящий момент советом по профессиональным квалификациям в машиностроении аттестовано 4 центра оценки квалификации — в Екатеринбурге, в Башкортостане, в Нижнем Новгороде и в Омске. При всём многообразии заявок, поступивших от различных организаций в СПК машиностроения, мы пока искусственно сдерживаем этот поток. Во-первых, для того, чтобы апробировать эту процедуру, сделать её устойчивой, понятной и прозрачной. Во-вторых, нам необходимо быть уверенными в качестве организаций, берущих на себя ответственность по оценке рабочих и специалистов в машиностроении. На сегодняшний день независимую оценку в СПК в машиностроении прошли 111 соискателей. 68 из них — выпускники ВУЗов, 43 — [выпускники] образовательных организаций среднего профессионального образования. В основном это инженеры-технологи I и III категорий. Бóльшую часть оцениваемых рабочих специальностей составляют токарно-фрезеровщики, а также станочники широкого профиля II и III разрядов. Основными потребителями независимой оценки квалификации являются выпускники ВУЗов и [заведений] СПО, а также начинающие сотрудники предприятий. К сожалению, наши показатели по итогам года гораздо ниже, тех, которые мы планировали. Это связано как с субъективными, так и с объективными обстоятельствами. Одной из проблем, с которой мы столкнулись в уходящем году, является отсутствие утверждённых квалификаций для проведения независимой оценки. К

сожалению, в нашем случае это наиболее востребованные квалификации. Помимо невозможности проведения самого профессионального экзамена, мы не можем провести и аттестацию ЦОКов, которые готовы оценивать только, например, метрологов.

Если говорить о методической стороне вопроса, с определением наименований квалификаций у нас не возникло проблем. Наименования квалификаций понятны работодателям и самим работникам. В частности, мы сохранили наименования разрядов рабочих и категорий ИТР. Позиция, когда в наименовании квалификации указывается только профессия и уровень квалификации, нам представляется глубоко неверной: для рабочих это приведёт к тому, что будет только три градации квалификации, а для инженеров — две. Этого мало. И дело не только в исторически сложившихся понятиях (хотя и в этом тоже). Работнику важно видеть реальные перспективы карьерного роста. Рабочий должен знать, что, придя на завод со вторым разрядом, он, если будет хорошо работать и сдаст квалификационный экзамен, может получить третий разряд, потом четвёртый, пятый и шестой, а в некоторых профессиях — и седьмой, и восьмой. Любовь Юрьевна об этом уже говорила.

Есть ещё один вопрос по наименованию квалификаций — мы сейчас как раз с этим столкнулись. Существует ряд профстандартов, отнесённых к сквозным видам профессиональной деятельности — например, специалист по метрологии. Там и техник-метролог, и инженер-метролог, и даже главный метролог. Этот профстандарт описывает требования к метрологу широкого профиля, который может работать и в машиностроительной, и в деревообрабатывающей промышленности, и в других, потому что предмет его деятельности в профстандарте конкретно не описан. В результате мы предложили такие наименования, как «техник-метролог машиностроения», «инженер-метролог машиностроения» — то есть оценочные средства будут основаны на требованиях профессионального стандарта, но всё это будет в привязке к нашим машиностроительным изделиям.

С формированием содержательных требований к квалификациям у нас нет проблем — все наши профстандарты писались с расчётом, что одна обобщённая трудовая функция охватывает компетенции одного работника определённой квалификации. Но есть некоторые проблемы с формальными требованиями к уровню образования, и это как раз те вопросы, которые мы неоднократно поднимали в последнее время. Например, во всех профстандартах рабочих-станочников у нас указано требование полного среднего образования, а для старших разрядов — требование СПО. На наш взгляд, это правильно, потому что это отражает требования современной индустрии. Но заводах работают станочники, которым 45, 50, а то и 60 лет, и не все из них имеют среднее профессиональное образование. Что делать с этими людьми? Не допускать их к экзамену? Наверное, это будет несправедливо и неразумно, да и современная индустрия ещё не везде такая уж современная. Аналогичная ситуация и с ИТР. Современному инженеру требуется высшее образование, а что делать с

выпускниками техникумов 1980-х годов? Но это не высшее образование. Снижать требования к образованию в описании квалификаций, мы считаем, не следует, и по формальным причинам, и с учётом того, что эти требования рассчитаны не только на сегодняшний день, а как минимум на несколько лет.

Остановлюсь более подробно на вопросе разработки комплексов оценочных средств. С самого начала при разработке профессиональных стандартов мы старались разрабатывать их таким образом, чтобы на их основе впоследствии можно было разработать средства оценки квалификаций. Но когда в прошлом году, наконец, приступили к разработке этих средств, выяснилось, что старались, видимо, недостаточно: не все формулировки трудовых действий, необходимых знаний и умений оказались измеримыми. В 2016 году у нас был разработан 41 КОС по 16 профессиональным стандартам, в этом году — 56 КОСов по 38 профессиональным стандартам. Сразу отмечу, что по предварительному анализу нам необходимо будет разработать свыше шестисот комплектов оценочных средств. Это очень большая работа, требующая привлечения высококвалифицированных специалистов. СПК и, тем более, становящиеся на ноги ЦОКи не обладают необходимыми финансовыми ресурсами. Наверное, для этого необходима помощь государства.

Теперь хотел бы проанализировать проблемы, с которыми мы столкнулись в процессе внедрения независимой оценки. Возможно, с похожими проблемами столкнулись и другие советы. Мы предлагаем возможные решения и готовы к обсуждению. Первое, на что стоит обратить внимание, — и об этом уже говорил Александр Наумович, — это достаточно длительный период и последовательности этапов разработки профессиональных стандартов и КОСов. Таким образом, с начала разработки профстандарта до возможности внедрения процедуры оценки проходит от года до полутора лет. Поэтому, на наш взгляд, будет совершенно разумным разрабатывать и утверждать профстандарт вместе с наименованием квалификации. Второе: во время актуализации профессиональных стандартов мы столкнулись с неожиданной проблемой: квалификации по данному стандарту становятся временно неактивными в реестре сведений о проведении независимой оценки. Процесс актуализации достаточно трудоёмок и приводит к тому, что в реестре НОК эти квалификации неактивны до момента их окончательного утверждения. Таким образом, соискатели не могут получить свидетельства о сданных экзаменах до тех пор, пока квалификации не будут одобрены Национальным советом и не будут вновь внесены в реестр. Все выданные ранее выданные свидетельства остаются действительным до окончания срока их действия. Поэтому предлагаем при последующей актуализации профстандартов оставлять активным существующий вариант квалификации для применения.

В заключение хотелось бы озвучить ещё несколько предложений от СПК в машиностроении. Первое: государственная поддержка деятельности работодателей в сфере развития системы профессиональных квалификаций в части включения затрат в состав прочих расходов, связанных с производством и реализацией.

Это затраты предприятия на разработку профстандартов и оценочных средств, а также затраты на консультационные услуги по внедрению профессиональных стандартов. В настоящее время, в соответствии с подпунктом 23 пункта 1 статьи 264 Налогового кодекса, понесённые работодателем расходы на обучение и прохождение независимой оценки квалификации относятся к расходам, признаваемым для целей налогообложения по налогу на прибыль, в том числе, если обучение и прохождение оценки осуществляется на основании договора об оказании услуг, заключённым между работодателем и его работником. В соответствии с этим, при включении расходов предприятий оборонно-промышленного комплекса на независимую оценку квалификации в составе прочих расходов на производство и реализацию продукции, поставляемой по гособоронзаказу, предприятия могут уменьшить налогооблагаемую базу по налогу на прибыль и долю налоговой нагрузки на предприятие. Кроме того, получен положительный ответ министра промышленности и торговли Дениса Валентиновича Мантурова по вопросу о внесении дополнений в приказ министерства промышленности и энергетики от 23 августа 2006 года №200 в части отнесения расходов предприятий ОПК на проведение независимой оценки квалификации в себестоимость продукции. Одновременно в одном из регионов Российской Федерации возникла ситуация, когда налоговый орган посчитал суммы оплаты предприятием за прохождение независимой оценки квалификации своих работников подлежащими обложению страховыми взносами, поскольку в статье 422 Налогового кодекса Российской Федерации, содержащей закрытый перечень сумм, не подлежащих налогообложению страховыми взносами, не поименованы затраты на проведение независимой оценки. Однако, в пункте 21.1 статьи 217 Налогового кодекса Российской Федерации законодатель с 1 января 2017 года ввёл налоговые послабления: плата за независимую оценку квалификации не облагается НДФЛ. В настоящее время нами направлено письмо в налоговые органы с просьбой поддержать наше мнение о том, что сумма платы за прохождение независимой оценки квалификации не подлежит обложению страховыми взносами. Надеемся, что это разовый прецедент.

Результат независимой оценки квалификации выпускников [учреждений] СПО и ВУЗов признать эквивалентным результату государственной итоговой аттестации — эта мера позволит сформировать мотивацию на подтверждение своей квалификации у студентов-старшекурсников и создаст условия для построения карьерных траекторий при трудоустройстве выпускников. Для предприятий это станет важным фактором сокращения периода адаптации выпускников.

Большое спасибо за внимание!

Аплодисменты.

02:02:20 А. Г. СВИНАРЕНКО Спасибо, Артём Иванович. Как раз вот сейчас прозвучали два выступления людей, которые, как говорится, «в поле» работают с этими проблемами каждый день. Если есть какие-то вопросы — у нас есть несколько

минут на то, чтобы их задать, и будем двигаться тогда к следующему треку, который называется «Направления развития Национальной системы квалификаций». Есть вопросы к коллегам? Не вижу. Исчерпывающие были выступления, с хорошими предложениями. Единственное пожелание у меня к СПК по ЖКХ, чтобы у них были не только ритуальные услуги, а может быть даже и не столько...

02:03:07 ЖЕНСКИЙ ГОЛОС (1) ИЗ ЗАЛА Можно один вопрос, просто спросить? То, что говорят «независимая оценка квалификации» — почему тогда не будет предоставляться [информация о том], как оценивают человека? Было упомянуто, что корпорации будут...

02:03:24 А. Г. СВИНАРЕНКО Так, во-первых, представьтесь, а во-вторых, скажите, кому вы задаёте вопрос.

02:03:28 ЖЕНСКИЙ ГОЛОС (1) ИЗ ЗАЛА Я просто задаю вопрос как бы всем, почему...

02:03:32 А. Г. СВИНАРЕНКО Всем не надо, скажите конкретно!

02:03:34 ЖЕНСКИЙ ГОЛОС (1) ИЗ ЗАЛА *Неразборчиво*, вот я *неразборчиво* студентка. Хочу задать вам вопрос, как бы всем, потому что вы являетесь представителями независимых оценщиков квалификаций, как бы вы относитесь к ним. Почему независимая оценка квалификации станет закрытой за счёт того, что корпорации будут оценивать, но не давать возможность... Почему они просто не берут тебя? Было упомянуто, что *как* оценивается — это уже будет корпорацией считаться.

02:04:09 А. Г. СВИНАРЕНКО Понятно. Во-первых, это сказал эксперт Международной организации труда применительно к системам, которые существуют в мире. Это общий принцип — объявлять, *что* оценивается, а вот *как* — вы, если студент, то вы, наверное, тоже знаете, что вы должны сдать определённый курс, а вот как вас будут спрашивать и во сколько — это точно вам не известно пока! Есть небольшое отличие. Отличие заключается только в том, что спрашивать будут те люди, которые вам этого не рассказывали, а спрашивать будут те люди, которые с вас потребуют эти знания и умения уже на конкретных предприятиях, в компаниях или на конкретных рабочих местах. Поэтому, естественно, поскольку вы начинаете взаимодействовать не с системой образования, а с системой реального сектора услуг — там свои правила. Они оценивают вас с точки зрения, как раньше говорили, промысловой ценности, да? С тем, чтобы понять, соответствуете ли вы требованиям сегодняшним, которые они зафиксировали в профессиональных стандартах с муками, поскольку очень долго эта дискуссия шла, о которой здесь вспоминали, что система образования готовит не тех, а система экономики, промышленности и так далее вообще не понимает, о чём спрашивает. Этот разговор закончился, слава богу, а сейчас мы начинаем выстраивать систему *независимой* оценки. Студента сначала оценивает ВУЗ или учреждение среднего профессионального образования,

и этой оценки недостаточно сегодня работодателю, чтобы предоставить вам рабочее место, он хочет тоже оценить... Александр Наумович, пожалуйста!

02:06:12 А. Н. ЛЕЙБОВИЧ Андрей Геннадьевич, к исчерпывающему ответу я хочу конкретный сюжет ещё добавить. Есть реестр независимой оценки квалификаций, туда может любой студент зайти, и вообще любой человек, и получить ссылку на пример оценочного средства, где и примеры заданий, и другие материалы выложены в открытом доступе. Другое дело, что конкретные задания, которые на экзамене встретятся, могут от этого отличаться. Но примеры есть, они общедоступны и их можно посмотреть. В этом смысле система не закрыта.

02:06:47 А. Г. СВИНАРЕНКО Так, ещё есть вопросы? Ко всем?

02:06:49 ГАЛИНА, СПб, представитель учебного центра Не ко всем, к Минтруда как раз. Предыдущий докладчик сказал, что при оценке квалификации обязательно учитывается уровень образования, если он прописан в профстандарте, я его так поняла. Но закон «О независимой оценке квалификаций» предполагает альтернативу: даже если у тебя нет соответствующего образования, ты можешь подтвердить свою квалификацию в центре оценки квалификаций. То есть если к нам приходит токарь, претендующий на VII разряд по профессиональному стандарту, он должен иметь среднее профессиональное образование, а у него его нет. Он может пройти независимую оценку квалификации на VII разряд?

02:07:43 А. Г. СВИНАРЕНКО А в чём противоречие? Артём Иванович сказал, что учитывается.

02:07:49 ГАЛИНА, СПб, представитель учебного центра Учитывается, да, но сейчас, мне кажется, ещё проблема центров оценки квалификации в том, что они в обязательном порядке, — в лифтовом союзе, например, — требуют документы о квалификации и документы об образовании и квалификации — в обязательном порядке. И не рассматривают заявление, если данные документы отсутствуют. Это верно?

02:08:11 А. Г. СВИНАРЕНКО Кому вопрос задаёте?

02:08:12 ГАЛИНА, СПб, представитель учебного центра Минтруда.

02:08:13 А. Г. СВИНАРЕНКО А, Минтруда... Пожалуйста!

02:08:18 М. С. МАСЛОВА Спасибо за вопрос. Артём Иванович, может быть, дополнит именно в части своей отраслевой. На самом деле речь-то шла о том, что в профессиональных стандартах содержится требование к какому-то уровню образования определённому, и Артём Иванович говорил о том, что несмотря на то, что на практике есть люди, у которых нет этого образования, а они справляются с этой работой, и они работают, тем не менее, нецелесообразно понижать этот образовательный ценз, который установлен в профстандартах для этих профессий. А что

касается центров оценки квалификации, какие документы они просят у соискателей — да, действительно, спрашивают документы. Они же все открыты, и в части перечня документов, и в том, как проводятся экзамены, и примерных вопросов на профессиональных экзаменах — в этой части система независимой оценки профессиональной квалификации полностью открыта (я отвечаю на предыдущий вопрос студентки). Поэтому если вы считаете, что должен именно независимую оценку квалификации пройти человек, который не обладает уровнем образования — ещё раз говорю, надо по конкретным квалификациям ставить эти вопросы, с тем, что вы хотите снизить в оценочных средствах эту планку, получается так. Артём Иванович, дополните?

02:10:08 ВОЗМУЩЁННАЯ РЕПЛИКА ИЗ ЗАЛА Конкретно [говорите] — может или не может?

02:10:25 А. И. АЖГИРЕВИЧ Разрешите, я добавлю? На сегодняшний день мы у себя делаем исключение, если человек подтверждает, что у него есть опыт, он работает на предприятии — мы позволяем ему сдать. Но это исключение, потому что в профессиональных стандартах есть чётко прописанное требование, то есть наличие образования. И мы всё-таки считаем, что это необходимо, потому что образование даёт теоретические знания и, самое главное, даёт знания о технике безопасности. Если человек пришёл совершенно с улицы и говорит «пустите меня к станку», то здесь есть определённые риски. Не зря в профстандарте по требованию работодателей всё-таки мы прописываем требования к образованию. Если есть стаж работы — мы на сегодняшний день пока делаем исключение, но это в частном порядке. Вот как раз об этом конфликте я и сказал, что он есть.

02:11:06 А. Г. СВИНАРЕНКО Всё-таки, коллеги, надо исходить из того, что это не машина проводит оценку, а люди. Люди учитывают, естественно, и жизненный цикл, и жизненный путь, и возраст, и всё остальное. А теоретически — конечно, бесспорно, можно без образования стать каким-нибудь там Биллом Гейтсом. Совершенно спокойно, без всяких профстандартов и центров оценки квалификации. Поэтому всё индивидуально, в конечном счёте, и правильно говорит Артём Иванович, что они принимают решение, особенно в части рабочих, которые работают по много лет на предприятиях...

02:11:44 М. С. МАСЛОВА Я дополню. Почему вопрос этот возникает? Потому что в квалификационных справочниках, в общей части и в старом постановлении, которое касалось ЕТКС и ЕКС, говорилось о том, что по результатам аттестации, вне зависимости от того, есть образование нужное или нет, работник всё равно может быть аттестован и так далее. В отношении системы, связанной с профессиональными стандартами, в нормативно-правовых актах такой, так сказать, люфт не предусмотрен. Поэтому если оценка независимая — она на соответствие профессиональным стандартам, то Артём Иванович сказал, что это исключение, а правило

— раз в профстандарте написано требование к уровню образования, значит оно тоже должно иметь место.

02:12:36 А. Н. СИЛЕНКО Можно ещё вопрос? Аркадий Николаевич Силенко, директор экспертно-методического центра оценки сертификации квалификаций специалистов атомной отрасли. К последнему докладчику у меня вопрос, к представителю машиностроительной отрасли, об аутентичности результатов оценки по результатам государственной аттестации студента и прохождении оценки через центр [оценки] квалификации. На настоящий момент у меня 700 человек студентов прошло центр оценки. Квалификация, которую присваивает ВУЗ, в дипломе пишется — «инженер-физик». Конкретная квалификация, на которую наш центр может аттестовать человека — это, скажем, ведущий инженер реакторного отделения VI уровня квалификации. Где здесь связь? Как мы можем технически всё это сделать, как мы можем всё это оформить? И второй момент, чисто технический: я, как директор центра, требую проверки наличия «на входе» документа о высшем образовании, то есть диплома, подтверждающего квалификацию. Если ко мне приходит человек с высшим образованием, но без такого диплома, а с каким-то предыдущим сертификатом или с чем-то подобным, я не имею права у него принять документы на прохождение экзамена. Как быть с этим?

02:15:05 А. И. АЖГИРЕВИЧ Спасибо за вопрос. Вопрос, на самом деле, серьёзный. По высшему образованию я сейчас полностью ответить на него не готов, потому что для нас самих это дилемма. Больше мы сейчас отработываем вопрос по СПО. У нас, по тем небольшим цифрам, которые я привёл, выпускники профтехучилищ, колледжей, не могут пройти требования непосредственно на соответствие профстандарту. Сейчас активно внедряется механизм демонстрационного экзамена как выпускного, поэтому мы решили внести предложение о том, чтобы непосредственно прохождение оценки квалификации зачесть как выпускной экзамен для выпускников колледжа. По колледжам вопрос более или менее понятен. По высшему образованию, вы совершенно правы, вопрос пока открыт, но, наверное, об этом тоже всё-таки стоит думать, смотреть, может быть делать соискание по соответствию нескольким профессиональным стандартам, как в образовании заложено по нескольким направлениям... Не знаю, давайте вместе обсуждать. Но проблема такая есть. Спасибо.

02:15:25 А. Г. СВИНАРЕНКО Продолжаем. У нас трек «Развитие национальной системы квалификаций», первые два выступающих — из Санкт-Петербурга. Первый — это Цыбуков, генеральный директор НПО по переработке пластмасс имени «Комсомольской правды». Сергей Иванович, добрый день.

02:11:06 С. И. ЦЫБУКОВ Добрый день. Чуть-чуть о первом слайде — «Независимая оценка квалификации работника как конкурентное преимущество». Я буду говорить обо всех нас, а не только о тех людях, которые мне подчиняются. Я выскажу

своё мнение о том, куда мы движемся в то, что называют «цифровой экономикой». Кто-то согласится, кто-то нет — я буду рассказывать, куда *мы* двигаемся.

Это новое цифровое пространство будет соединять несколько блоков. Вначале — то, что называется «экосистема», «среда», — в моём понимании это научно-производственное объединение, для кого-то это бизнес-инкубатор — это неважно. Эта среда должна генерировать новые проекты — стартапы, старое, новое, горизонтальные, вертикали, больше компетенций на сборке, чтобы очередь стояла в мире — это неважно. На третьем этапе должны помещаться эксперты, которые очень быстро, очень квалифицированно, очень ответственно, очень доверительно вам скажут: рабочий этот проект или нет. Десять экспертов [скажут] «нет» — и вы будете годами ходить, обивать [пороги], но в конечном итоге вы получите убытки. И, наконец, самый важный момент, когда всё это уже сделано, когда эксперты проект посмотрели — должны появиться институты развития (лучше бы это, конечно, были банки, но у нас их, к сожалению, нет — поэтому институты развития), которые быстро ваш проект доведут до той точки, где он станет окупаемым. Что объединяет все элементы этой системы? Квалификация. Если в одном элементе у вас неквалифицированные люди — считайте, что вы потеряли самое ценное: время. А уж деньги, ресурсы и всё остальное — это и подавно. Поэтому я буду всё время возвращаться к разным элементам, но, конечно, буду говорить, извините, о себе родном. Хотя хочу вам сказать сразу — я к ЦОКу отношения не имею. Более того — у нас в экзаменационной комиссии 27-летняя директор по науке, она сказала, что «вы, Сергей Иванович, никогда экзамен не сдадите». Поэтому я плюнул и туда не пойду. Ну, что делать — она лучше всех знает.

Итак. «Элементы Национальной системы. Рамка подготовки квалифицированных кадров». Я буду говорить о городе, а потом уже — о себе родном. Если в городе (в субъекте федерации) не разрабатываются корпоративные стандарты, нет повышения квалификации работников и не внедряются национальные профстандарты, то, конечно, это не та среда, которая рождает новые проекты. Как это делается у нас? Очень просто. В Союз промышленников (вот тут во втором ряду два человека за мной присматривают от Союза промышленников) приходит наш главный кадровик (он там в самом конце зала, Матвей Семёнович) наступает на ногу директору и говорит: «А ты не хочешь обучиться опережающему развитию? За деньги города, ну и потом своих доложишь немножко». Так было пять лет назад, четыре, три года назад... Короче — все учились. И мы обучились и всё это создали, то тут приехала Москва, люди приехали от ФИОП⁴ и спросили: «Вы не хотите ли двигаться дальше?». Дальше мы аттестовываться про эти квалификации, независимую оценку, ну и создали в конечном итоге ЦОК. Вот на этом слайде Георгий Сергеевич рассказывает Анатолию Борисовичу (сзади наш самый главный в РСПП выглядывает) о том, как мы создали ЦОК, и какие цели и задачи мы ставим дальше. А несколькими месяцами раньше, на IV форуме регионов России и Белоруссии, город

⁴ Фонд инфраструктурных и образовательных программ Роснано

поставил задачу уже национальные системы оценки квалификаций России и Белоруссии начинать гармонизировать, потому что у нас уже возникают конфликты, или проблемы, когда мы начинаем выстраивать длинные цепочки на евразийском пространстве. И нужно либо гармонизировать, либо создавать новую систему на пространстве, либо какая-то страна должна уступать и соответствовать либо одной, либо другой системе. Но в цепочке у вас не должно быть пробелов и проколов. У вас не должно быть разрывов. Вы должны точно понимать, что если вы заказали, то квалификация сотрудников, и слева, и справа, и сбоку, соответствует тому представлению, которое должно быть потом в конечном продукте.

Что такое НАРК? НАРК — это некое явление, которое находится сбоку, и ты не сразу осознаёшь, что это такое. Если на уровне образа, то это удав, который очень мягко тебя обволакивает, ты постепенно в негоходишь, потом ты понимаешь, что уже без него ты не можешь. Там работают одержимые люди, суперквалифицированные, верящие в свою... не знаю, миссию, как мне подсказывают. Но чем важна система НАРК? На мероприятия НАРК начинают подтягиваться и «горизонтальные» твои коллеги, которые к тебе не придут — а на НАРК приходят. Вот видите — дважды мы делали сами, а вот на третье мероприятие два ВУЗа подтянулись и Водоканал пришёл. На НАРК — не к нам. Но то, что мы были организаторами и всё показали — так что же не воспользоваться этим преимуществом?

Теперь конкретно, что мы сделали с Дмитрием Семёновичем. Он так удивлённо смотрит на этот слайд — да, вот это всё мы с ним сделали, абсолютно добровольно, очень большую благодарность получили. Видите, как люди радуются, когда учатся? А вот это мы сделали с ЦОКом. И вот эти 46 соискателей, которые появились за год — это не просто соискатели! Вы не понимаете, что такое 8 часов сдавать экзамены! Я тоже не понимаю, потому что входить в зал, где идёт экзамен, нельзя, телефоны отбирают... А когда главный инженер, которому 57 лет, сдаёт экзамен и делает 27 ошибок, а его подчинённые сдают без ошибок — это уже профессиональное сообщество. У них есть будущее, они точно понимают, что они сделали. Да, это профессиональное сообщество такое... на земле. Но оно потом создаёт дальше «движуху» вперёд.

Мы долго думали делать экзаменационные центры по нанoeлектронике. Это противопоставление ВУЗов и промышленности — оно абсолютно ложное! Правильно, что не нужно давать ВУзам оценку квалификации, но не надо противопоставлять [их промышленности]. Да, у нас было очень жёсткое заседание СПК. Андрей Геннадьевич помнит его, где эти вопросы обсуждались. Но мы его решили достаточно просто: экзаменационная комиссия — пять человек, все прошли обучение в НАРК. Главный там — товарищ Бауман. Тот, который самый главный в оптоэлектронике в городе, человек, который сделал в бизнесе головокружительную научную карьеру. Два человека от ЛЭТИ и два человека от бизнеса. Всё! Какие противоречия? Но сама вот эта среда — она будет потом создавать других экспертов. Это уже другая часть экспертного сообщества, там свои законы. Но это тоже уже

пошла движуха в сторону. Можно было бы вроде как успокоиться, но 22 ноября Андрей Геннадьевич опять прислал своих людей и мы создали модель кадрового обеспечения наукоёмких отраслей. Вот видите — Владимир Михайлович Кутузов, тоже ректор, пришёл послушать, что мы там делаем. Не только то, как оцениваем квалификации, не только то, как в его прекрасном ВУЗе студенты... Не все! А что делать... молодцы. Многие попытались, не все прошли — но это же тоже символ! Но пришёл он не из-за этого. Он же знает, что мы разработали светофор лучший в мире. Он знает, что Великий шёлковый путь, что мы меняем металл на пластик, что мы стекло на пластик поменяли... Он же понимает, что это будут светодиоды, электроника, электротехника менять. Это вот вширь. Вот он пришёл послушать, и вы пришли послушать... Мы только рассказали о НИОКРе, рассказали о...

02:24:19 А. Г. СВИНАРЕНКО Сергей Иванович! Попрошу в регламенте...

02:24:25 С. И. ЦЫБУКОВ Это только половина! (*возражения в президиуме, смех в зале*) Вас растерзают! (*бурные аплодисменты*) Мы подписали там меморандум...

О себе, родных. Мы же знаем, какая сейчас идёт борьба за переработку твёрдых бытовых отходов. Самая страшная проблема — в пластмассе. И сейчас будут балансы: «Ты переработал первичку? Покажи, что ты переработал вот это же изделие во вторичку. Иначе — штраф». Поэтому мы создали вторую часть НИОКР, это уже интегрированная среда, где идёт переработка вторички, но в консорциум на всякий случай заложили, что все участники консорциума признают методологию и технологию Национальной системы, используют её инновационные ресурсы, но самое главное — в конце. Если там появляются иностранцы, то, ребята, либо принимайте наши правила, либо давайте договариваться. Вы уже не придёте гнуть пальцы и говорить, что мы самые крутые. Подписались — давайте действовать. 19 декабря я буду докладывать эти проекты на деловом совете, где будут премьер-министр Беларуси Кобяков и наш губернатор, потому что мы должны будем 7 июня [2018 года], перед чемпионатом мира [по футболу] уже открыть участок по переработке вторичных полимеров. Самое главное, что мы берёмся за нерешаемую проблему переработки ПЭТ, которая, к сожалению, и в мире не совсем решена, а к нам привезут несколько миллионов бутылок... И не самое главное, что будет завод по переработке. Мы хотим это тиражировать как инжиниринговый проект: станок, технология, оснастка, техрегламент... А к нему система обучения, система квалификаций, профэкзамен. Мы хотим это продавать. Сначала в России, а потом и в мире.

Теперь, собственно говоря, вроде как вы мне из зала задаёте вопросы, а на них мужественно, первый раз увидев, отвечаю. Я их увидел во второй раз, поэтому буду экспериментировать. Создали информационное поле вокруг темы, есть ли результат? Есть. В городе на те мероприятия, которые делает Дмитрий Семёнович, ходят очень многие. Я там часто выступаю — ходят, спрашивают, приходят, пишут письма... Есть [результат].

Баланс интересов участников, работодателей. Ну вы видите — я же говорю слова эти. Может быть, я их не понимаю, но я же произношу их — поэтому баланс существует (ну, я так думаю). Новая культура бизнеса — безусловно. Понимаете, раньше как было, — у кого больше орденов, опыта, ресурса... — а сейчас — чем больше у тебя квалификаций. Идёт речь о создании бизнес-моделей, когда у тебя квалификации соответствуют друг другу. Это очень трудно, потому что либо сверху, либо снизу. Поэтому это работает на горизонтали.

Как поднять доверие к системе? Ничего не трогать! Деликатный момент: сейчас сообщество должно само решить, куда двигаться. Ни в коем случае не заставлять, и ни в коем случае не прекращать. И как можно больше позитивных примеров. Ценность и смысл, в чём они могут быть? Очень просто! Вы не делаете карьеру и не занимаете должности. Вы понимаете, что ваша ценность — в вашей уникальной квалификации и компетенциях, и в вашем личностном росте. А это совсем другое. Реальны ли преимущества? Большая тема! Мы включаем в военную документацию то, что у нас ЦОК — а ракеты падают, и никто на это не обращает внимания. Мы писали письма. Все проблему понимают, но это не является на данный момент критерием при выполнении сложных задач, хотя это очень глупо.

Запрос: увеличить скорость и оптимизировать бизнес-процессы подготовки необходимых инструментов. Я вам скажу глупость: вот мы «вредники»⁵, а профстандарты по нашим рабочим специальностям до сих пор нет отнесены ни к одному СПК. То если Минтруд скоро не крикнет, что должна быть обязательная оценка «вредников» — то мы ничего сделать не можем, потому что наладчики и литейщик болтаются несколько лет и ни к какому СПК не прибились. Вот это то, что написано в этой фразе. И я думаю, что у многих такие же проблемы.

Определить приоритетные отрасли. Конечно, это ВПК, энергетика и космос — там, где нельзя допускать неквалифицированных людей к созданию сложных систем.

Межотраслевое взаимодействие. Это когда ты растёшь вширь и должен понимать, с чем работает твой сосед. Не в своей вертикали, а в горизонтали.

Обеспечить максимальную оцифровку бизнес-процессов. Тут говорили о виртуальном экзамене. Это был один стимулов для нас работать с ЛЭТИ. Потому что во многих университетах есть сертифицированные помещения, где можно сдавать экзамен дистанционно — с камерами и со всем остальным. Поэтому если такие университеты по стране есть и мы можем с ними договориться, то туда могут приходиться соискатели и сдавать это всё уже виртуально.

Самая большая проблема, которая существует сейчас — что экосистему проектов и оценки квалификаций мы создали, а институты развития живут своей

⁵ Вредное производство

жизнью. Никто к тебе не приходит и не говорит: «ребята, у вас всё готово, у вас кадры есть, у вас хорошая идея!». Ты должен прийти, доказать, [сотворить] гору макулатуры, [совершить множество] поездок, но тем не менее, тебе говорят «нет».

Что мы будем делать, несмотря на то, что Андрей Геннадьевич может с этим и не согласиться? Я член СПК в наноиндустрии. Этот СПК при МОНе — Межотраслевым объединении наноиндустрии. Я на ближайшем [заседании] СПК подниму вопрос [о том], чтобы те проекты, которые индустрия выдвигает, обсуждались на СПК, после этого передавались в институт развития, в ФИОП (у него, правда, усечённые возможности, только наноцентры, но очень широкий спектр образовательных программ), а дальше — в другие институты развития. Мы должны, как профессиональное сообщество экспертов выстраивать такие коммуникационные площадки, которые могли бы нам помогать созданное продвигать на самый высокий уровень. Коллеги, спасибо!

Бурные аплодисменты.

02:31:00 А. Г. СВИНАРЕНКО Спасибо, Сергей Иванович. Предложения надо будет учесть нам, Александр Наумович, в итоговых документах. Владимир Михайлович Кутузов, ректор Санкт-Петербургского университета электротехнического, ЛЭТИ. Ваш земляк у вас много времени отнял, Владимир Михайлович.

02:31:22 В. М. КУТУЗОВ Спасибо большое. Добрый день, уважаемые коллеги. Тут уже много раз мой университет, ЛЭТИ, упоминался, поэтому благодарю предыдущих докладчиков за хорошую рекламу. Хочу только два слова сказать о том, что у нас было в далёком XIX веке. Когда император Александр III создал наш электротехнический институт для подготовки инженеров-электриков, был четырёхлетний период обучения, а потом все выпускники отправлялись на год работать и диплом готовили по месту своей работы, защищая его спустя год. И только после этого получали искомую квалификацию инженера-электрика. Вот так было организовано раньше. Здесь приведён портрет первого выпускника, Петра Семёновича Осадчего, который в последующие годы был заместителем [начальника] Госплана и возглавлял план ГОЭЛРО. Он как раз проходил через эту систему оценки квалификации.

Сейчас, когда у нас 8000 студентов и мы выпускаем больше 2000 специалистов, бакалавров и магистров в год, конечно, ни законодательно, ни юридически мы себе позволить такую оценку квалификации не можем. Сегодня действует федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», который прописывает соответствующие регламенты.

Отвечая на вопросы, которые прозвучали из зала, по поводу того, можно ли заменить государственный экзамен [независимой оценкой]. Могу сказать, что у нас меньше недели назад заседала федеральное учебно-методическое объединение (ФУМО). С главным докладом по методике применения профессиональных

стандартов при разработке и корректировке федеральных государственных образовательных стандартов III поколения выступал секретарь рабочей группы Национального совета по профессиональным квалификациям. И мы ставили этот вопрос, потому что по закону сегодня в высшей школе действует порядок, по которому решение о том, нужен или нет государственный экзамен, или нужен диплом как итоговая выпускная квалификационная работа, отдано ВУЗу. Например, в ЛЭТИ и то, и другое практикуется — мы проводим государственный экзамен, а потом студентов наших, уже дипломников, выпускаем на написание и защиту диплома. Как раз на заседании учебно-методического объединения, которое состоялось 30 ноября, мы обсуждали этот вопрос: как гармонизировать государственный итоговый экзамен с независимой оценкой квалификации. Идея есть, мы будем в этом направлении двигаться. То, что у нас есть центр оценки квалификации, который на базе ЛЭТИ создал экзаменационную площадку и провёл первую апробацию нашего выпускника — это очень здорово, и, наверное, через год мы доложим уже о результатах эксперимента по использованию независимой оценки квалификации в качестве государственного экзамена, не отменяя при этом дипломное проектирование.

На этом слайде показаны те координаты, в которых мы работаем. Естественно, профессиональный стандарт для нас является главным при разработке федеральных государственных образовательных стандартов. За ФГОСы отвечает федеральное министерство образования и науки и, соответственно, по действующей с 2017 года нормативной базе мы должны согласовывать это с советами по профессиональным квалификациям и получать окончательное заключение у Национального совета по профессиональным квалификациям.

ФГОСы, которые оперируют теми самыми квалификациями и опираются на трудовые функции, должны вылиться в разработку примерных образовательных программ, и эти примерные образовательных программ. Эти примерные образовательные программы потом используются ВУЗами для разработки своих основных образовательных программ. Примерные программы мы тоже должны пропускать через советы по профессиональным квалификациям. Правильно сегодня говорили, что они начали активно создаваться сейчас, хотя федеральные образовательные стандарты III поколения разрабатываются уже несколько лет, мы, по сути дела, были лишены этой процедуры согласования [их] с СПК и были вынуждены обращаться к крупным компаниям. ЛЭТИ, например, обращался к «Росэлектронике», концерну «Алмаз-Антей» и другим крупным компаниям, которые проводили нам согласование наших примерных образовательных программ. Когда мы разрабатываем на основании примерных программ свои основные образовательные программы, здесь я бы хотел обратить внимание на профессионально-общественную аккредитацию. Это тоже процесс, который идёт сейчас очень бурно и развивается. До прошлого года предложения проводить профессионально-общественную аккредитацию поступали из разных мест, сейчас наводится в этом порядок. У нас в ЛЭТИ 38 программ прошли профессионально-общественную аккредитацию

сроком на 5 лет, в основном это выпускные магистерские программы, которые очень важны для последующего трудоустройства наших выпускников. Потому что эти программы в реестре вывешены, причём этот реестр — международный, что для нас очень важно, [потому что мы хотим,] чтобы наши выпускники были конкурентоспособны во всём мире.

Вот центр оценки квалификаций, о котором я вам говорил, и оценочные средства, которые сегодня разрабатываются — очень важно, чтобы они были гармонизированы. Ни в коем случае нельзя противопоставлять разработку оценочных средств и разработку содержания государственного итогового экзамена, потому что наши выпускники должны получать хорошие оценки при прохождении независимой оценки квалификации. Мы не должны готовить двоечников, которые будут плохо себя чувствовать на рынке труда. Если мы будем в разные стороны тянуть, как лебедь, рак и щука, то мы, конечно получим ту ситуацию, которая была в начале, когда начали разрабатывать профессиональные стандарты, а образовательные стандарты к этому времени уже были готовы. Сейчас, когда развивается система советов по профессиональным квалификациям и есть действующая система федеральных учебно-методических объединений — их надо объединять. Чем быстрее мы начнём работать вместе — тем будет лучше. Всем будет лучше. В первую очередь — нашим выпускникам, а значит, и нашей промышленности. Когда Андрей Геннадьевич был заместителем министра образования и науки, и курировал высшую школу, то он критиковал, что у нас в учебно-методических объединениях практически отсутствуют работодатели. Мы старались привлечь их, но я могу сказать, что много лет прошло с тех пор, а составы федеральных учебно-методических объединений, которые были утверждены год назад, страдают тем же недостатком — там практически нет работодателей. Наверное, нужно сегодня принять какие-то рекомендации, или регламент взаимодействия, [потому что] мы должны работать вместе: СПК и ФУМО. Если будем поврозь работать, то мы друг другу постоянно предъявлять претензии, что ВУЗы учат не тому или что профессиональные стандарты плохо транспонируются на федеральные образовательные стандарты.

Сегодня уже сказали, что мы провели первый эксперимент: мы предоставили свою инфраструктуру и, грубо говоря, свою крышу, для размещения экзаменационного центра, и участвовали, в меру сил, в разработке оценочных средств. Хотя первую скрипку там играли работодатели, мы были туда вовлечены только затем, чтобы понять, что же такое оценочные средства и что такое этот независимый экзамен. 15 человек мы отобрали как раз в области nanoиндустрии. Результат может показаться слишком хорошим, потому что из этих 15 наших магистров выпускного курса [экзамен] на эту квалификацию прошли 11 человек. Но это, на самом деле, объясняется тем, что все ребята были уже трудоустроены на тех предприятиях, которые эти оценочные средства разрабатывали. То есть они были готовы к этой независимой оценке — некоторые год работали уже, совмещая учёбу

и работу через базовые кафедры, некоторые даже больше. Поэтому им было легко проходить эту оценку квалификации.

Какие проблемы мы здесь видим? Стаж работы, которого требуют профессиональные стандарты. Те профессиональные стандарты, на которые мы ориентируемся — как правило [требуют стаж] 3 года, редко один год. Поэтому наши выпускники бакалавриата не могут претендовать на должности IV уровня квалификации и выше. Если оценочные средства и независимая оценка квалификации будет жёстко ориентироваться на действующие профессиональные стандарты, то мы получаем тупиковую ситуацию. Какие выходы мы здесь видим? Первое — либо сделать предквалификацию, то есть вернуться к понятию молодого специалиста и дать возможность выпускникам получать какую-то квалификационную оценку, допустим, нижнего, IV–V уровня, иначе это будет непонятная ситуация. Второй вариант — внести поправки в действующие профессиональные стандарты с тем, чтобы выпускники ВУЗов могли получать эту независимую оценку квалификации. Сегодня выход, который мы видим (я его попытался изобразить на этом слайде) — это раннее трудоустройство наших студентов. Мы стараемся всем магистрам, которые у нас учатся, помочь с тем, чтобы они определились со своим будущим работодателем и трудоустройством. Система базовых кафедр, которая у нас действует достаточно эффективно и ведёт реальные занятия, или учебные центры, — эти предприятия оформляют наших студентов на долю ставки на работу, и студенты одной ногой остаются у нас в ЛЭТИ, а второй они уже на предприятии. Если эти два года они эффективно работают, то у них появляются не только нужные профессиональные компетенции, практикоориентированные компетенции, но ещё и стаж работы. И тогда этот пункт про три или сколько там лет профессиональной деятельности не воспринимается так болезненно. Традиционно мы сначала обучаем в ВУЗе, проводим госэкзамены и диплом, потом человек должен отработать по специальности и только потом выйти на оценку квалификации. Здесь, в этой схеме, мы это параллелим.

В завершение я могу привести пример нашего сотрудничества с Фондом инфраструктурных и образовательных программ Роснано, когда мы готовили целевых студентов для новой индустрии. Вы знаете, что по тонкоплёночной технологии строился завод в Новочебоксарске несколько лет назад, сейчас он уже построен, но в 2011 году там вообще не было специалистов. Мы повышали квалификацию, а потом к нам обратились с просьбой открыть магистерскую программу. Но для того, чтобы решить вопрос привязки к Новочебоксарску, мы брали ребят оттуда — выпускников бакалавриата Чувашского госуниверситета. По согласованным программам [они проходили] бакалавриат, а потом поступали к нам на целевой набор. Мы пошли на нарушение (думаю, там на соседней сессии не слышат представители руководства нашего министерства образования и науки) — у нас вся теоретическая часть этой магистерской программы была на первом курсе, а второй курс, где были практики, где было курсовое и дипломное проектирование, был в Новочебоксарске на заводе «Хевел». И где больше компетенций получали

наши выпускники — я не знаю. Думаю, что там, потому что в это время, в 2012–2013 годах, закупалось и устанавливалось новейшее технологическое оборудование стоимостью много миллионов, и когда выпускники сами участвовали в этой работе, в пусконаладке, то компетенций они получали очень много. Поэтому у нас каждый год идёт целевой набор в эту магистерскую группу, по-моему, шестой год будем в этом году выпускать. Традиционно [в ней] в два раза выше процент красных дипломов у ребят. Чтобы защищать диплом, они по закону об образовании обязаны приезжать в alma mater. Сейчас они опять уехали в Новочебоксарск, приедут к нам уже в июне на защиту — и будут опять красные дипломы. Спасибо!

02:46:00 А. Г. СВИНАРЕНКО Спасибо, Владимир Михайлович. Хочу добавить к тому, что было только что сказано. Вот эта компания, «Хевел», ЛЭТИ и Физтех питерский в результате произвели таких специалистов, которые за последние несколько лет смогли повесить КПД солнечных батарей ровно в два раза. Я бы даже сказал — больше, чем в два раза, потому что 22 с чем-то там [процента]. Это хороший пример.

Коллеги, у нас осталось 15 минут и у нас два выступающих. У меня к ним убедительная просьба: сконцентрироваться на выводах, с тем, чтобы хоть пять минут оставить людям для высказываний. Юлия Валерьевна [Смирнова], пожалуйста, первый заместитель генерального директора НАРК.

02:46:55 Ю. В. СМИРНОВА Уважаемые коллеги, добрый день. Я действительно, сосредоточусь на том главном, что у меня есть в презентации а, собственно, самое главное — это... Я думаю, что никого не нужно знакомить с нормативной базой профессионально-общественной аккредитации, которая есть подтверждение уровня качества выпускников образовательных программ по профессиональным стандартам. Это является базовым и ключевым содержанием профессионально-общественной аккредитации, проведение которой у нас сейчас организуют советы по профессиональным квалификациям. Сейчас Национальным советом при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям проводится очень серьёзная и масштабная работа по реформированию этой процедуры. Почему? Потому что у нас ресурс, который ведёт в данный момент Минобрнауки, и который сейчас содержит информацию об аккредитаторах, содержит довольно большое количество тех, кто по формальным основаниям эту процедуру проводить не должен. Мы выявили дефекты в этих аккредитаторах, которые, с одной стороны, или вообще не имеют никаких порядков проведения профессионально-общественной аккредитации, что является прямым нарушением 96 статьи закона «Об образовании», или не имеют в этих порядках признаков того, что они проводят эту профессионально-общественную аккредитацию на соответствие профессиональным стандартам или требования рынка труда.

На данный момент вот таким образом, пока довольно скромно (но тем не менее!), выглядит деятельность советов по профессиональным квалификациям и их

базовых организаций. У нас были организационные изменения порядка проведения профессионально-общественной аккредитации в этом году. Проведены Национальным советом и были утверждены (я пропущу лишнее) общие требования к профессионально-общественной аккредитации. Теперь у нас не только одна компания, которая представляет базовую организацию совета по профессиональным квалификациям (или уполномоченная ею) может проводить профессионально-общественную аккредитацию. Теперь многие работодатели могут обратиться в совет по профессиональным квалификациям и подтвердить готовность по порядку профессионально-общественной аккредитации, утверждённой конкретным советом, проводить эту процедуру, и единообразно могут это делать. Мы расширили количество работодателей, которые и на общефедеральном, и на региональном уровне могут проводить эту процедуру, — для того, чтобы каждый совет имел возможность предъявить и входящим в него работодателям, и дружественным, которые работают в этой же области деятельности и заинтересованы в выпускниках, что «да, по этой конкретной программе, в этом конкретном ВУЗе действительно готовят качественных специалистов».

Организационная схема... Я думаю, что мы это всё поместим на странице форума и можно будет ознакомиться, при необходимости, и задать вопросы, в том числе и в Национальное агентство, которое является органом, осуществляющим методическую поддержку профессионально-общественной аккредитации на площадке Национального совета при Президенте Российской Федерации. Для нас важно, что первый критерий, который ещё когда-то, в 2014 году, введён Национальным советом при Президенте Российской Федерации, по наличию тех выпускников, которые подтвердили свою квалификацию, начинает работать. Мы это уже слышали на сегодняшних выступлениях, и на этой ключевой сессии, и на других сессиях.

Очень важным направлением той деятельности, которая ведётся на площадке профессионально-общественной аккредитации — это формирование пула экспертов-аккредитаторов, которые сейчас будут едиными для каждого совета по профессиональным квалификациям, и можно стать этим экспертом в том числе и тому, кто подтвердит свою квалификацию как эксперт, и в том числе тем, кто сидит в этом зале.

Важный для нас, конечно, слайд — это зачем вообще проводить профессионально-общественную аккредитацию. Мы понимаем, что эта процедура имеет заявительный характер. ВУЗ или учреждение среднего профессионального образования, естественно, должно само понимать, нужно ли ему проводить эту аккредитацию. Но мы с вами понимаем и то, что для того, чтобы сейчас быть успешным на рынке образовательных услуг, нужно отличаться. Отличаться от такой же образовательной организации, которая реализует такую же или похожую программу. Нужно отличаться от тех, кто заявляет, что они имеют профессионально-общественную аккредитацию чью-то другую... Профессионально-общественная

аккредитация даёт определённые выгоды. Её сейчас учитывают и при проведении государственной аккредитации, и, что немаловажно, на федеральном уровне её учитывают при распределении контрольных цифр приёма. Есть около 15 субъектов, где есть определённые баллы-преференции при распределении КЦП, если есть профессионально-общественная аккредитация. Но нужно сказать, что, конечно, мы движемся вперёд, и на последнем заседании Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям председатель совета по профквалификациям финансового рынка выступил с инициативой о более жёстком закреплении необходимости проведения этой аккредитации и перевода её в процедуру обязательности для образовательной организации профессионального образования. Мы сейчас ведём дискуссии с коллегами из Минобрнауки и Рособрнадзора для того, чтобы замещать те части профессионально-общественной аккредитации, которые, в какой-то степени, можно гармонизировать с государственной аккредитацией, выводя эти показатели из государственной аккредитации и замещая их на понимание работодателем на показатели качества этой конкретной образовательной программы.

Я думаю, что на этом я завершу свою презентацию, действительно, у нас времени мало. Я уложились, Андрей Геннадьевич?

02:54:47 А. Г. СВИНАРЕНКО Да, спасибо большое, спасибо.

Аплодисменты

02:53:54 А. Г. СВИНАРЕНКО Судаков Дмитрий Александрович, консультант московской бизнес-школы «Сколково». Информационная онлайн-система поддержки прогнозирования потребности в новых компетенциях. Сразу один вопрос: вы предлагаете её разработать или предлагаете разработанную?

02:54:07 Д. А. СУДАКОВ Разработанную уже, естественно.

02:54:09 А. Г. СВИНАРЕНКО Давайте.

02:54:12 Д. А. СУДАКОВ Традиционно, когда говорим о будущем, мы всё время немножко забегаем вперёд, но, слава богу, эта повестка уже проникает в души людей. Спасибо, что Любовь Юрьевна об этом сказала в начале, спасибо Александру Михайловичу за слова о том, что необходимо думать о будущих профессиях и будущих рабочих местах.

Собственно, методика технологического фортсайта компетенций, которую разрабатывала МБШ «Сколково» — это методика, верифицированная международной организацией труда. Я думаю, что наверняка часть из вас как минимум каким-то боком сталкивалась с ней. Построена она классическим образом — то есть мы анализируем тренды, технологии, изменения в том, как устроена деятельность, и смотрим, что происходит: какие новые виды деятельности возникают, какие уходят... На базе всего этого определяются новые или трансформирующиеся рабочие

задачи, [мы] понимаем, где на этом уровне возникают разрывы в системе подготовки кадров, какие компетенции отсутствуют, какие необходимо доносить. Соответственно, на базе этого вырабатываются рекомендации для системы образования, которые в дальнейшем реализуются в виде дорожных карт и так далее.

Очень коротко — об истории. Хотя метод относительно новый, — он возник в 2013–2014 годах, когда проводились пилотные сессии в Армении и Вьетнаме, — в 2015 году он вошёл в библиотеку методик Международной организации труда, а в 2015 году мы проводили [сессии на] его [базе] в Танзании, в 2016 году — в Танзании. Сейчас мы пилютируем его уже на уровне российских регионов среди управленческих кадров СПО. В 2016 же году было принято решение, что одной из проблем всех этих форсайтов является то, что это такая «тёплая, ламповая, аналоговая» система, которую необходимо цифровать именно для того, чтобы она была более тиражируемой, её было легче верифицировать в онлайн, и так далее. Эта система была разработана под этот метод. Соответственно, это сопровождение проведения форсайт-сессий, это хранение и верификация данных, и, естественно, демонстрация в более удобном и понятном виде. Соответственно, это возможности системы, то есть мы можем составлять и верифицировать эти карты, поддерживать проведение форсайт-сессий и, что намного важнее, — на базе этих возникающих новых компетенций, которые так или иначе определяются в ходе сессий и реализуются в ходе мероприятий на уровне различных систем образования или, например, в рабочей деятельности, — система позволяет создать некую среду, экспертное сообщество, которое об этом думает, об этих направлениях, и так далее. Типичный и яркий пример такой позитивной деятельности: в прошлом году была проведена большая форсайт-сессия на базе колледжа при первоуральском новотрубном комбинате для ЧТПЗ. Результаты этой сессии доступны на сайте WorldSkills Russia в разделе исследований. На базе этого исследования были очерчены некоторые образы будущих профессий, и по одной из них в этом году первоуральский колледж уже запустил программу подготовки. То есть это достаточно быстро, но они вообще в этом смысле большие молодцы.

Вот несколько скриншотов. Это система, которая действительно намного удобнее, позволяет размещать дополнительную аналитику, новости, исследовать результаты, плюс обсуждения, галереи и прочее. Соответственно, она может быть использована для поддержки аналитических форсайт-сессий для того, чтобы хранить данные, делиться ими и, соответственно, использовать их в вопросах прогнозирования. Я понимаю, что это всё выглядит, может быть, достаточно абстрактным для вас, но, поверьте, о будущем думать необходимо и я вас зову всех под наши знамёна. Спасибо большое.

Аплодисменты.

02:58:37 А. Г. СВИНАРЕНКО Спасибо за предложение. Действительно, пока это выглядит достаточно абстрактно. Возможно, при более детальном погружении можно

получить хорошие и интересные результаты, в том числе, в первую очередь, для СПК, которым без мониторинга, оценки и форсайта рынка труда достаточно трудно работать. Коллеги, у нас все, кто хотел выступить, выступили. С учётом того, что уже объявили перерыв на обед, я с вашего разрешения ещё на две минуты займу ваше внимание, с тем, чтобы не нарушать расписание и распорядок дня.

На что я хотел обратить внимание? Владимир Михайлович на последней сессии нашей говорил о взаимодействии одновременном, а не последовательном. У нас до сих пор пока система работает по схеме, когда один сектор что-то предлагает, второй сначала сопротивляется, а потом, после того, как на законодательном уровне это принимается, начинает со скрипом соглашаться, но и то, желает сохранить защитный периметр, чтобы «никто не лез на наш огород». Хочу обратить ваше внимание на то, что все очень активно стали использовать терминологию цифровой экономики, критикуя при этом аналоговую. Все согласны, что цифровая экономика придёт, только никто не хочет задуматься, что методы аналоговой экономики в цифровой работать не будут. Не будут! Не будет столько выстроенных границ, которые мы пытаемся разрушать через soft skills у людей. А это обозначает, что чем больше коммуникационных разъемов и интерфейсов существует, тем эффективнее будет взаимодействие. Поэтому здесь, в рамках нашей системы, мы должны понимать, что мы решаем не узкую задачу по рынку труда. Этими методами и механизмами мы решаем задачи и производительности труда, и изменения структуры ВВП, и вообще любых структурных сдвигов, предполагающих повышение эффективности. Мы должны понимать, что малый и средний бизнес — это не то, что у многих из нас вообще в сознании находится. Это не только научить малый и средний бизнес писать бизнес-план. Надо полагать, что многие технологические инновации с помощью малого и среднего бизнеса только и можно будет совершить. И здесь, в малом и среднем бизнесе, оценка квалификаций наверняка не должна происходить исключительно по стандартам бухгалтерии и формы подготовки бизнес-плана. Сегодня мы должны думать о плане на следующий год. В следующем году должен быть разработан достаточно большой объем нормативных документов. С одной стороны, это предполагает участие всех министерств и ведомств, и не только тех, которые традиционно с нами работают (Минтруда и Минобра), но и Минпрома, и других. Здесь достаточно большая ответственность лежит на СПК, которые работают с этими министерствами и должны подключиться к выполнению этой задачи. С другой стороны, мне представляется, что нам нужно задумываться о том, что 28 СПК не должны быть двадцатью восемью удельными княжествами. Они должны между собой взаимодействовать, как цифровая экономика... Давайте создадим СПК по цифровой экономике! Нет таких предложений? Нет! Почему? Потому что в машиностроении эта проблема есть, в ЖКХ есть, в электроэнергетике есть, и так далее. Во все секторах это есть. Не надо всё упрощать и сводить цифровую экономику к увеличению контрольных цифр приёма на специальности IT и «программирование», как было предложено, кстати, не так давно на «Открытых инновациях». Поэтому взаимодействие между советами, доверие и передоверие между ними,

включение целого ряда технологических блоков в традиционные отрасли и, наоборот, включение цифровых моментов в деятельность всех СПК, попытки оценивать эти пресловутые soft skills, и так далее. Иными словами, межотраслевое и межпредметное взаимодействие СПК я тоже вижу как одну из основных задач следующего года. Большое всем спасибо, приятного аппетита!

Аплодисменты.

03:03:58 — КОНЕЦ СОДЕРЖАТЕЛЬНОЙ ЧАСТИ ЗАПИСИ

03:04:17 — ТЕХНИЧЕСКИЙ КОНЕЦ ЗАПИСИ