



НАЦИОНАЛЬНЫЙ СОВЕТ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИЯМ

ПРОЕКТ
23.11.2020

СТРАТЕГИЯ
развития национальной системы квалификаций
Российской Федерации
на период до 2030 года

Москва 2020

I. Общие положения

Стратегия развития национальной системы квалификаций на период до 2030 года определяет цели, направления, меры государственной политики Российской Федерации, направленные на формирование и укрепление кадрового потенциала страны для обеспечения эффективности национальной экономики, реализации национальных целей и приоритетов.

Целью Стратегии является формирование современного, гибкого механизма кадрового обеспечения решения приоритетных задач научно-технологического и социально-экономического развития Российской Федерации.

Настоящая Стратегия призвана способствовать реализации стратегических национальных приоритетов, определенных в указе Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года», а также документах, определяющих долгосрочные приоритеты в сферах научно-технологического, социально-экономического и информационного развития, обеспечения национальной безопасности, региональной и миграционной политики.

Стратегия является документом стратегического планирования, разрабатываемым в рамках целеполагания на федеральном уровне. Стратегия определяет направления развития и практического применения системы квалификаций во всех сферах национальной экономики и носит межотраслевой характер.

Национальная система квалификаций (НСК) – совокупность правовых, организационных и институциональных механизмов, обеспечивающих согласование спроса и предложения на квалификации, взаимодействие сфер профессионального образования и труда, создание условий для профессионального роста человека и повышения качества трудовых ресурсов, отвечающих национальным и международным требованиям.

Понятия и термины, используемые в Стратегии, применяются в том значении, в каком используются в законодательстве Российской Федерации.

II. Современное состояние национальной системы квалификаций

Основа современной национальной системы квалификаций Российской Федерации была определена указом Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики». Нормативно-правовые механизмы этой системы состоят в следующем:

- в трудовом законодательстве были закреплены понятия «профессиональный стандарт» и «квалификация» (ст. 57, 143, 144, 187, 195, 196, 197, 330 Трудового кодекса Российской Федерации);

- федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» установил формальную связь национальной системы

квалификаций с профессиональным образованием: разработка федеральных государственных образовательных стандартов на основе требований профессиональных стандартов, профессионально-общественная аккредитация и др.;

- вопросы разработки и применения профессиональных стандартов регламентированы в нормативных правовых актах Правительства Российской Федерации и Минтруда России;

- нормативной основой для независимой оценки квалификации стали федеральный закон от 03 июля 2016 г. № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации» и постановление Правительства Российской Федерации от 16 ноября 2016 г. № 1204 «Об утверждении правил проведения центром оценки квалификаций независимой оценки квалификации в форме профессионального экзамена»;

- отдельные решения, направленные на расширенное применение профессиональных стандартов и независимой оценки квалификации, принимаются на уровне Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, объединений работодателей, федеральных отраслевых регуляторов (в банковской и финансовой сферах, в сфере физической культуры и спорта, в лифтовой отрасли и сфере вертикального транспорта, в сферах жилищно-коммунального хозяйства, электроэнергетики, строительства, народных промыслов, текстильной промышленности и др.); рассматривается вопрос о возможности применения профессиональных стандартов в государственном и муниципальном секторах управления.

Для координации работы органов государственной власти, объединений работодателей, профессиональных союзов и сообществ в сфере профессиональных квалификаций Президентом России указом от 16 апреля 2014 года № 249 был создан Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям (далее – Национальный совет).

В состав Национального совета вошли представители профильных министерств и ведомств, крупнейших предпринимательских и профсоюзных объединений, ведущих экспертных организаций.

Функции по разработке и актуализации профессиональных стандартов, проведению мониторинга рынка труда, организации независимой оценки квалификации, экспертизе образовательных стандартов и программ взяли на себя советы по профессиональным квалификациям, создаваемые на базе объединений работодателей по отраслевому и профессиональному признаку.

К настоящему времени созданы 40 отраслевых советов по профессиональным квалификациям, введены в действие 1300 профессиональных стандартов и более 2000 новых квалификаций на их основе. Инструменты и механизмы национальной системы квалификаций получили распространение во многих отраслях российской экономики.

В 45 субъектах Российской Федерации восьми федеральных округов руководителями регионов определены координационные органы и региональные методические центры для развития инфраструктуры национальной системы квалификаций.

Для проведения независимой оценки отобранные центры оценки квалификаций и их экзаменационные площадки. К настоящему моменту действуют 489 центров оценки квалификаций, которые имеют 890 экзаменационных площадок, расположенных в 84 субъектах Российской Федерации; профессиональный экзамен прошли более 78 тыс. соискателей.

Формируется единый инструментальный мониторинг рынка труда. Созданы и функционируют основные цифровые ресурсы для участников национальной системы квалификаций.

III. Основные вызовы в области развития квалификаций в Российской Федерации

Вхождение России в число пяти крупнейших экономик мира, создание в базовых отраслях высокотехнологичных предприятий, цифровизация национальной экономики и необходимость массового внедрения технологических инноваций предъявляют новые требования к совокупному человеческому капиталу страны. Повышение производительности труда и обеспечение высоких темпов экономического роста невозможно без изменения качества рабочей силы.

Главные вызовы в области развития квалификаций в Российской Федерации состоят в следующем:

- внедрение современных технологий, возникновение новых отраслей, профессий и рабочих мест не обеспечиваются нужным количеством квалифицированных кадров, дефицит которых к концу 2030 года составит около 3 млн. человек, что может привести к потерям в российской экономике, измеряемым сотнями миллиардов долларов недополученной прибыли;

- механизм изменения номенклатуры и содержания профессий и квалификаций не соответствует темпам изменения потребностей экономики. Организационные и финансовые издержки, связанные с введением новых квалификаций в практику сферы труда и сферы образования неоправданно высоки. Потери, связанные с отсутствием на рынке подготовленных специалистов с требуемыми квалификациями, несут не только работодатели, но и общество в целом;

- основные программные механизмы социально-экономического развития страны, реализуемые национальными, федеральными, региональными и ведомственными проектами, а также государственными программами различного уровня, не предусматривают необходимых задач кадрового обеспечения;

- обучение студентов в организациях среднего профессионального образования, профессионального обучения не сопровождается прохождением

независимой оценки и подтверждением квалификации; не предусмотрена возможность присвоения квалификации студентам организаций высшего образования по результатам освоения отдельных модулей образовательной программы. Это ослабляет позиции молодых людей на рынке труда и повышает издержки бизнеса на подбор, профессиональную адаптацию и переобучение персонала;

- подтверждение работниками квалификации, полученной неформальным путем, как правило, не урегулировано и связано с большими издержками для соискателей. Чаще всего в эту категорию попадают граждане из малообеспеченных и социально неблагополучных семей. Снижение барьеров для входа на рынок труда указанных слоев населения является одной из приоритетных задач социальной политики государства;

- в условиях глобализации экономики и углубления международного разделения труда нарастают потоки трудовой миграции, происходит унификация требований к навыкам и квалификации персонала в международном масштабе. Отсутствие механизмов отбора иностранных работников на основе подтвержденных квалификаций ведет к дополнительным издержкам компаний и государства на обучение персонала и ложится дополнительным бременем на российскую экономику;

- кризис, обусловленный пандемией COVID-19, вызвал резкое снижение деловой активности, ускорил цифровизацию хозяйственной и социальной жизни. Пандемия обострила спрос на новые навыки работников, роль которых в условиях турбулентности и общей неопределенности значительно возросла. В новых условиях закрепился статус цифровых навыков в качестве важнейшей компоненты общей компетентности в 21 веке.

IV. Приоритеты развития национальной системы квалификаций Российской Федерации

Приоритетами развития национальной системы квалификаций Российской Федерации в среднесрочной перспективе являются:

- предоставление гражданам и работодателям достоверной и актуальной информации, а также доступных сервисов в области получения и подтверждения современных квалификаций на основе расширенного применения цифровых технологий;

- оптимизация трансакционных издержек участников рынка труда за счет интеграции квалификаций, институтов их оценки и признания в общенациональную систему квалификаций Российской Федерации, обеспечение взаимосвязанности и преемственности квалификаций;

- повышение эффективности и безопасности производства, качества продукции услуг для граждан за счет роста квалификационного уровня персонала на основе новых профессиональных стандартов;

- обновление структуры и содержания профессионального образования, ускоренное формирование кадровой основы прорывного технологического

развития, роста производительности труда за счет усиления взаимосвязи сферы труда и сферы образования и обучения;

- стимулирование притока квалифицированных иностранных специалистов на российский рынок труда и повышение конкурентоспособности российских граждан, обладающих современными квалификациями, на глобальном рынке;

- снижение барьеров для входа на рынок труда для молодежи, обеспечение доступа к квалификациям для снижения бедности и сокращения социального неравенства, разработка инструментов национальной системы квалификаций, рассчитанных на лиц старшего возраста.

V. Основные направления и задачи развития национальной системы квалификаций Российской Федерации

В соответствии с основной целью и приоритетами развития национальной системы квалификаций в Российской Федерации будут реализованы задачи в следующих основных направлениях:

1. Обеспечение доступности для граждан и работодателей востребованных квалификаций, в том числе связанных с появлением прорывных технологий, зарождением профессий будущего.

2. Интеграция институтов, направленных на получение и признание квалификаций, в единую систему.

3. Обновление процедур и требований допусков к профессиональной деятельности, связанной с повышенными рисками причинения вреда жизни и здоровью граждан и/или нанесения значительного ущерба организациям, окружающей среде.

4. Своевременное реагирование системы подготовки кадров на изменения требований рынка труда.

5. Международная сопоставимость квалификаций и совершенствование механизмов признания российских квалификаций в зарубежных странах и иностранных квалификаций в Российской Федерации.

6. Формирование механизмов стимулирования граждан и работодателей к освоению и использованию современных квалификаций.

Направление 1. Обеспечение доступности для граждан и работодателей востребованных квалификаций, в том числе связанных с появлением прорывных технологий, зарождением профессий будущего,

включает реализацию следующих задач:

- Создание и поддержка инструментов мониторинга и прогнозирования потребности национальной экономики, субъектов Российской Федерации, организаций (предприятий) и граждан в квалификациях, в том числе по профессиям будущего, с использованием современных цифровых технологий.

- Оптимизация процессов и процедур, связанных с полным циклом разработки профессиональных стандартов и квалификаций, образовательных

стандартов, примерных и основных образовательных программ с учетом тенденций развития экономики и областей научного знания.

- Обеспечение доступности для граждан различных каналов получения востребованных квалификаций и последующего подтверждения их соответствия установленным требованиям.

Направление 2. Интеграция институтов, направленных на получение и признание квалификаций, в единую систему

включает реализацию следующих задач:

- Обеспечение оперативного и адресного доведения до работодателей, граждан, органов государственной власти и международных организаций информации о действующих в Российской Федерации современных классификаторах, профессиональных стандартах, профессиональных образовательных программах, квалификациях, а также процедурах и результатах их оценки.

- Создание системы взаимодействия работодателей, образовательных организаций, государственных и профессионально-общественных институтов оценки качества подготовки кадров в целях обеспечения рынка труда квалифицированными кадрами в соответствии с перспективными потребностями экономики.

- Использование национальной системы квалификаций при формировании кадровой составляющей национальных, федеральных, региональных, муниципальных, отраслевых и ведомственных программ и проектов.

- Формирование национальной и отраслевых рамок квалификаций, национального каталога и реестра квалификаций в качестве системообразующих элементов системы квалификаций России.

- Создание условий для интеграции различных механизмов подтверждения квалификаций, отвечающих принципам открытости, независимости и доступности процедуры.

- Формирование единой цифровой платформы национальной системы квалификаций.

Направление 3. Обновление процедур и требований допусков к профессиональной деятельности, связанной с повышенными рисками причинения вреда жизни и здоровью граждан и/или нанесения значительного ущерба организациям, окружающей среде,

включает реализацию следующих задач:

- Модернизация требований к квалификациям и институтам признания профессионального мастерства работников, профессиональная деятельность которых связана с повышенными рисками причинения ущерба жизни и здоровью граждан, а также с производственной, финансовой и общественной безопасностью, безопасностью производства товаров и оказания

услуг, защитой населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера.

- Обновление, в том числе с использованием инструментов независимой оценки квалификации, механизмов допуска к профессиональной деятельности, связанной с повышенными рисками причинения вреда жизни и здоровью граждан и/или нанесения значительного ущерба организациям, окружающей среде.

- Формирование единой общедоступной базы данных профессий и видов деятельности, по которым требования к квалификациям работников регулируются специальными нормативными правовыми актами.

Направление 4. Своевременное реагирование системы подготовки кадров на изменения требований рынка труда

включает реализацию следующих задач:

- Оптимизация системы управления деятельностью организаций, реализующих основные профессиональные образовательные программы, а также дополнительные профессиональные образовательные программы, с участием работодателей в целях сокращения времени их реакции на потребности рынка труда.

- Внедрение процедуры ускоренной актуализации примерных и основных профессиональных образовательных программ с учетом требований, предъявляемых работодателями к квалификации выпускников.

- Создание условий для подтверждения полученных по итогам реализации образовательных программ (или их модулей) квалификаций с использованием инструментов независимой оценки квалификации.

Направление 5. Международная сопоставимость квалификаций и совершенствование механизмов признания российских квалификаций в зарубежных странах и иностранных квалификаций в Российской Федерации

предполагают реализацию следующих задач:

- Формирование инструментов сопоставления требований к квалификациям в рамках межгосударственных объединений.

- Введение процедуры взаимного признания российских квалификаций в зарубежных странах и зарубежных квалификаций в Российской Федерации.

- Обеспечение иностранным гражданам возможностей получения и подтверждения квалификации в Российской Федерации и на территории государств выезда с учетом миграционной политики Российской Федерации.

- Трансфер передовых зарубежных практик, связанных с востребованными в российской экономике и перспективными квалификациями, а также способов их оценки и подтверждения.

Направление 6. Формирование механизмов стимулирования граждан и работодателей к освоению и использованию современных квалификаций предполагает реализацию следующих задач:

- Предоставление возможностей освоения и подтверждения востребованных квалификаций обучающимся организаций высшего и среднего профессионального образования, а также социально незащищенным слоям населения за счет средств соответствующих бюджетов Российской Федерации.
- Введение налоговых стимулов для работодателей при проведении независимой оценки квалификации работников и лиц, принимаемых на работу, а также при участии в укреплении инфраструктуры экзаменационных центров.
- Развитие механизмов, стимулирующих работодателей к привлечению для работы специалистов, имеющих подтвержденную квалификацию.
- Создание стимулов для работников (граждан) в виде повышения заработной платы (доходов) в зависимости от роста их квалификации и сложности решаемых задач.
- Организация систематического информирования граждан и работодателей о ресурсах и возможностях национальной системы квалификаций через средства массовой информации.

VI. Механизмы реализации Стратегии

В целях реализации Стратегии будут использованы правовые, организационно-управленческие, финансово-экономические и информационные механизмы.

Правовые механизмы включают:

- модернизацию нормативной правовой базы в области формирования требований к квалификации, в том числе для занятых профессиональной деятельностью, связанной с повышенными рисками причинения вреда жизни и здоровью граждан, и иными профессиональными рисками, с применением профессиональных стандартов;
- совершенствование правовых основ развития независимой оценки квалификации лиц, занимающихся профессиональной деятельностью, лиц, претендующих на осуществление определенного вида профессиональной деятельности, обучающихся по программам профессионального образования и обучения, а также определение правового положения участников процедуры независимой оценки квалификации;
- формирование правовых механизмов, стимулирующих переход предприятий и организаций к применению инструментов национальной системы квалификаций в сфере управления персоналом, формирования и развития систем оплаты труда;

- разработку правовых механизмов, обеспечивающих интересы Российской Федерации в области трудовой миграции, признание квалификаций иностранных граждан, привлечение квалифицированной рабочей силы.

Организационно-управленческие механизмы включают:

- развитие действующих и создание новых советов по профессиональным квалификациям, укрепление их организационного и кадрового потенциала;

- перспективное планирование разработки и актуализации профессиональных стандартов и квалификаций по востребованным и новым видам профессиональной деятельности;

- расширение и оптимизация сети центров оценки квалификаций, экзаменационных центров (мест проведения экзаменов) и перечня квалификаций, по которым проводится независимая оценка квалификации; использование для целей независимой оценки, совмещенной с итоговой аттестацией, ресурсов организаций профессионального образования;

- вовлечение в национальную систему квалификаций институтов рынка труда, в том числе центров занятости населения;

- создание инфраструктуры национальной системы квалификаций в субъектах Российской Федерации, а также отражение вопросов кадрового обеспечения в региональных программах социально-экономического развития.

Финансово-экономические механизмы включают:

- налоговое стимулирование работодателей к расширению инвестиций в укрепление кадрового потенциала предприятий и организаций, в том числе затрат на разработку профессиональных стандартов, обучение и независимую оценку квалификации работников и лиц, принимаемых на работу;

- учет уровня квалификации, подтвержденного на основе механизмов национальной системы квалификаций, при установлении тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников;

- освоение и подтверждение начальной (входной) квалификации для молодежи, а также доступ к инструментам национальной системы квалификаций социально незащищенных слоев населения за счет средств федерального, регионального и муниципального бюджетов;

- в отраслях бюджетной сферы, а также в отраслях, стратегически важных для Российской Федерации, финансовое обеспечение реализации настоящей Стратегии за счет средств соответствующих бюджетов, а также на основе государственно-частного партнерства;

- включение разделов кадрового обеспечения в структуру национальных, федеральных проектов, государственных программ, предусматривающих, в том числе, финансовое обеспечение их реализации;

- увеличение объемов субсидирования общесистемных институтов национальной системы квалификаций (Национального совета, Национального агентства развития квалификаций, советов по профессиональным

квалификациям) с учетом роста масштаба национальной системы квалификаций.

Информационные механизмы включают:

- расширение функциональности и обеспечение взаимосвязи информационных ресурсов национальной системы квалификаций, включая ресурсы, поддерживаемые Минтрудом России, Минобрнауки России, Минпросвещением России, Пенсионным фондом России, Национальным советом, Национальным агентством развития квалификаций, субъектами Российской Федерации на основе общих стандартов представления и обмена данными;

- обеспечение свободного доступа работодателей к данным национальной системы квалификаций, в том числе к сведениям о квалифицированных специалистах, успешно сдавших профессиональные экзамены, с учетом требований к защите персональных данных;

- широкое информационное сопровождение и продвижение институтов и сервисов национальной системы квалификаций в публичном пространстве и средствах массовой информации, их популяризация среди различных групп потенциальных пользователей.

VII. Этапы и показатели реализации Стратегии

Реализация Стратегии развития национальной системы квалификаций на период до 2030 года будет осуществляться в 2 этапа:

I этап: 2021–2024 гг.

II этап: 2025–2030 гг.

На I этапе: будет создана целостная инфраструктура национальной системы квалификаций, обеспечивающая широкий доступ предприятий, граждан, образовательных организаций, органов исполнительной власти к различным инструментам и сервисам национальной системы квалификаций, в том числе к инструментам мониторинга и прогнозирования потребности экономики и граждан в квалификациях, современным квалификациям и процедурам их подтверждения, программам профессионального образования и обучения, обеспечивающим освоение гражданами востребованных и перспективных квалификаций.

По большинству видов профессиональной деятельности, связанных с особыми условиями труда, повышенными требованиями к надежности и безопасности, рисками причинения вреда жизни и здоровью граждан и иными профессиональными рисками, будут разработаны профессиональные стандарты и квалификации, созданы условия для проведения независимой оценки квалификации не менее 50 % персонала организаций соответствующих видов экономической деятельности. Будут также разработаны механизмы

синхронизации действующих процедур независимой оценки квалификации и аттестации персонала в рамках профессиональных экзаменов.

К концу 2024 года будет завершена переориентация системы высшего и среднего профессионального образования на профессиональные стандарты в качестве основы для образовательных программ и процедур оценки образовательной деятельности. В системе государственной аккредитации профессионального образования будет обеспечен учет оценки качества подготовки выпускников в соответствии с профессиональными стандартами и иными требованиями рынка труда в качестве одного из ведущих показателей.

На этом этапе будет принят пакет нормативных правовых актов, стимулирующих переход на независимую оценку квалификации в качестве массового инструмента оценки квалификации работников.

Реализация Стратегии на первом этапе будет опираться на показатели, закрепленные в Плане мероприятий (дорожной карте) развития национальной системы квалификаций до 2024 года. Уточнение показателей будет происходить в процессе реализации Стратегии с учетом достигнутых результатов и прогнозируемых рисков в отношении запланированных мероприятий.

На II этапе будет осуществляться дальнейшее масштабирование институтов национальной системы квалификаций. Произойдет «тонкая настройка» системы при оптимальном сочетании механизмов саморегулирования и административного воздействия. Результаты наиболее успешных практик в области независимой оценки квалификации, кадрового обеспечения развития отраслей и регионов, взаимодействия работодателей и образовательных организаций получат широкое распространение. Уточненные приоритеты, направления и показатели развития национальной системы квалификаций будут закреплены в Плане мероприятий (дорожной карте) развития национальной системы квалификаций до 2030 года.

Базовыми показателями реализации Стратегии являются:

- доля работников с особыми условиями труда, а также работников, занятых в видах профессиональной деятельности с особыми требованиями к надежности и безопасности производственных процессов, рисками причинения вреда жизни и здоровью граждан и иными профессиональными рисками, прошедших независимую оценку квалификации:

к концу 2024 года – не менее 30 %,

к концу 2030 года – не менее 80 %;

- доля занятых на рынке труда Российской Федерации, прошедших независимую оценку квалификации на соответствие требованиям современных профессиональных стандартов, в процентах от общего количества занятых по квалификациям, для которых введена независимая оценка квалификации:

к концу 2024 года – не менее 20 %,

к концу 2030 года – не менее 50 %;

- доля выпускников образовательных программ среднего профессионального образования и профессионального обучения, прошедших

итоговую аттестацию с использованием механизма независимой оценки квалификации, в процентах от общего количества выпускников образовательных программ среднего профессионального образования и профессионального обучения:

к концу 2024 года – не менее 50 %,

к концу 2030 года – не менее 80 %;

- доля основных профессиональных образовательных программ, получивших профессионально-общественную аккредитацию в порядке, установленном советами по профессиональным квалификациям:

к концу 2024 года – не менее 20 %,

к концу 2030 года – не менее 70 %;

- численность граждан Российской Федерации, воспользовавшихся сервисами национальной системы квалификаций:

к концу 2024 года – не менее 3 млн. чел.,

к концу 2030 года – не менее 10 млн. чел.

Основными процессными показателями реализации Стратегии являются:

- доля средних и крупных предприятий, участвующих в мониторинге рынка труда;

- доля видов экономической деятельности, для которых разработаны соответствующие профессиональные стандарты;

- доля субъектов Российской Федерации, в которых действует сеть экзаменационных центров, или доступны дистанционные формы проведения профессиональных экзаменов на цифровой платформе национальной системы квалификаций.

Реализация Стратегии будет также способствовать достижению иных показателей, определяемых соответствующими национальными проектами и государственными программами:

- роста производительности труда на средних и крупных предприятиях базовых несырьевых отраслей экономики¹;

- численности работников предприятий, прошедших опережающее профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование в целях повышения производительности труда¹;

- доли педагогических работников, прошедших добровольную независимую оценку квалификации²;

- количества выпускников системы профессионального образования с ключевыми компетенциями цифровой экономики³;

- доли населения, обладающего цифровой грамотностью и ключевыми компетенциями цифровой экономики³.

¹ Национальный проект «Производительность труда и поддержка занятости»

² Национальный проект «Образование»

³ Национальный проект «Цифровая экономика Российской Федерации»

VIII. Ожидаемые эффекты и результаты реализации Стратегии

Ожидаемые эффекты от реализации Стратегии связаны с достижением национальных целей развития, определенных указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» и указом Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года».

Основные эффекты реализации Стратегии

для государства:

- формирование устойчивого механизма обеспечения качества трудовых ресурсов;
- повышение стабильности рынка труда за счет поддержания баланса спроса и предложения на квалифицированные кадры;
- повышение качества профессионального образования за счет обеспечения соответствия образовательных программ требованиям рынка труда;
- повышение инвестиционной привлекательности Российской Федерации за счет качественных изменений на рынке труда.

для работодателей:

- расширение доступа к квалифицированной рабочей силе;
- снижение издержек, связанных с поиском, отбором и обучением работников, отвечающих требованиям работодателя;
- развитие кадрового потенциала, обеспечивающего внедрение и использование технологических инноваций в компаниях и организациях;
- снижение профессиональных рисков, связанных с действиями персонала, повышение надежности и безопасности производственных процессов, снижение рисков при защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера.

для граждан:

- доступность актуальной информации о востребованных и перспективных профессиях и квалификациях;
- снижение издержек при входе на рынок труда или смене профиля деятельности;
- возможность планирования профессиональной карьеры, повышение профессиональной мобильности;
- увеличение доходов в соответствии с ростом квалификации работника.

Основные планируемые результаты реализации Стратегии

По направлению 1. Обеспечение доступности для граждан и работодателей востребованных квалификаций, в том числе связанных с появлением прорывных технологий, зарождением профессий будущего:

- проводится регулярный углубленный мониторинг рынка труда, на его основе осуществляется прогнозирование потребности экономики и граждан в профессиях и квалификациях, в том числе по профессиям будущего, с использованием современных цифровых технологий;
- определен и функционирует в постоянном режиме порядок перехода от устаревших квалификационных требований предыдущего поколения к новым профессиональным стандартам и квалификациям;
- профессиональные стандарты, требования к квалификациям, оценочные средства для независимой оценки квалификации систематически актуализируются с учетом требований новых технологий;
- квалификации работников и лиц, претендующих на осуществление профессиональной деятельности, соответствуют потребностям рынка труда.

По направлению 2. Интеграция институтов, направленных на получение и признание квалификаций, в единую систему:

- актуализированы механизмы управления развитием национальной системы квалификаций; для работодателей и граждан сформирована оптимальная нормативно-правовая и информационная среда для повышения уровня квалификации работников и развития человеческого капитала предприятий и организаций;
- сформированы критерии и механизмы признания устоявшихся практик оценки квалификации, которые основаны на передовых международных, отраслевых и корпоративных стандартах, их включения в информационное пространство национальной системы квалификаций;
- разработаны и внедрены национальная и отраслевые рамки квалификаций, единый каталог и реестр квалификаций;
- в сфере труда и в сфере подготовки кадров используется преемственная система классификаторов, профессиональных стандартов, квалификаций, профессий и специальностей;
- единая цифровая платформа национальной системы квалификаций обеспечивает взаимодействие институтов управления квалификациями и оказание широкого спектра услуг гражданам и работодателям, в том числе: ведение информационных баз национальной системы квалификаций; единый цифровой инструментарий мониторинга и прогнозирования потребностей рынка труда в квалификациях; выявление новых профессий и квалификаций; цифровые сервисы для формирования профессиональной карьеры и профессиональной ориентации; цифровые сервисы для освоения и оценки квалификаций;
- механизм независимой оценки квалификации применяется органами управления по труду и занятости, органами управления образованием, службами занятости, центрами содействия трудоустройству, центрами профессиональной ориентации, образовательными организациями, другими заинтересованными организациями для определения

фактической квалификации граждан, проведения активной политики занятости, содействия в трудоустройстве безработных граждан, высвобождаемых работников, лиц предпенсионного возраста, а также для оценки результатов профессионального образования и обучения указанных категорий населения.

По направлению 3. Обновление процедур и требований допусков к профессиональной деятельности, связанной с повышенными рисками причинения вреда жизни и здоровью граждан и/или нанесения значительного ущерба организациям, окружающей среде:

- обновлены на основе оценки рисков профессиональной деятельности перечни профессий и видов деятельности, профессиональных квалификаций, по которым требуется специальное регулирование нормативными правовыми актами;
- введены (актуализированы) профессиональные стандарты и квалификации по видам деятельности, связанным с особыми условиями труда, повышенными требованиями к надежности и безопасности, рисками причинения вреда жизни и здоровью граждан, рисками при защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера и иными профессиональными рисками;
- применяется объективный механизм периодической оценки квалификации работников, способствующий снижению профессиональных рисков, повышению безопасности и надежности производства товаров и оказания услуг.

По направлению 4. Своевременное реагирование системы подготовки кадров на изменения требований рынка труда:

- сформирован порядок ускоренной разработки профессиональных стандартов, квалификаций, оценочных материалов, примерных основных образовательных программ: от утверждения профессионального стандарта до утверждения актуализированных основных образовательных программ в соответствии с новыми требованиями проходит, как правило, не более 1 года, программ профессионального обучения и дополнительных профессиональных программ – не более 6 месяцев;
- профессиональные стандарты непосредственно применяются при формировании примерных и основных профессиональных образовательных программ всех уровней, направленных на овладение выпускниками квалификациями, основанными на профессиональных стандартах;
- основные профессиональные образовательные программы организаций, осуществляющих образовательную деятельность, систематически актуализируются в соответствии с требованиями профессиональных

стандартов (требованиями к квалификациям), результатами мониторинга рынка труда;

- механизмы профессионально-общественной экспертизы и аккредитации активно применяются для повышения качества образовательных программ с учетом требований работодателей, профессиональных сообществ; снижена административная нагрузка на образовательные организации в рамках государственных систем аккредитации и лицензирования;
- итоговая аттестация выпускников основных профессиональных образовательных программ и основных программ профессионального обучения включает механизмы независимой оценки квалификации, в том числе по результатам освоения отдельных модулей профессиональных образовательных программ.

По направлению 5. Международная сопоставимость квалификаций и совершенствование механизмов признания российских квалификаций в зарубежных странах и иностранных квалификаций в Российской Федерации:

- определены страны наиболее активного обмена трудовыми ресурсами с Российской Федерацией, проведены межгосударственные переговоры и заключены соглашения о взаимном признании российских квалификаций в зарубежных странах и зарубежных квалификаций в Российской Федерации;
- сформированы инструменты сопоставления требований к квалификациям в рамках межгосударственных объединений;
- созданы экзаменационные центры, в том числе за рубежом, для обеспечения иностранных граждан возможностями подтверждения своей квалификации в Российской Федерации и на территории государств выезда;
- обеспечен трансфер передовых зарубежных практик, связанных с востребованными в российской экономике и перспективными квалификациями, а также способов их оценки и подтверждения.

По направлению 6. Формирование механизмов стимулирования граждан и работодателей к освоению и использованию современных квалификаций:

- инструменты независимой оценки квалификации интегрированы в национальное трудовое законодательство; сформирована система гарантий, преференций и обязательных условий для работодателей и лиц, претендующих на осуществление определенного вида профессиональной деятельности;
- современные профессиональные стандарты, независимая оценка квалификации широко применяются в управлении персоналом предприятий и организаций;
- услуги независимой оценки квалификации доступны для работодателей и соискателей;

- созданы условия для получения молодежью первой квалификации, обеспечивающей успешное трудоустройство и профессиональную адаптацию;
- данные о квалификации персонала организаций на основе реестра сведений о результатах независимой оценки квалификации учитываются по критерию «квалификация основного персонала» при осуществлении закупки товаров и услуг для государственных и муниципальных нужд;
- лучшие практики применения профессиональных стандартов и независимой оценки квалификации доступны для работодателей и получают поддержку на федеральном уровне;
- во всех регионах и муниципалитетах функционирует система консультирования для работодателей, образовательных организаций, российских и иностранных граждан по вопросам выбора, освоения и подтверждения квалификаций, формирования индивидуальной профессиональной карьеры и трудоустройства;
- цифровые ресурсы национальной системы квалификаций, их сервисы доступны для широкого круга пользователей (государственных и муниципальных органов управления, работодателей, абитуриентов, учащихся, образовательных организаций; лиц, претендующих на осуществление определенного вида трудовой деятельности; служб занятости, кадровых агентств, зарубежных партнеров и др.).

IX. Управление реализацией Стратегии

Основы развития национальной системы квалификаций определяются Президентом Российской Федерации.

Палаты Федерального собрания Российской Федерации в пределах своих полномочий ведут работу по законодательному обеспечению развития национальной системы квалификаций.

Правительство Российской Федерации:

- совместно с Национальным советом осуществляет контроль реализации настоящей Стратегии, утверждает План мероприятий (дорожную карту) по развитию национальной системы квалификаций;

- при подготовке проекта федерального бюджета на очередной финансовый год учитывает затраты на реализацию общесистемных мероприятий Плана мероприятий (дорожной карты) по развитию национальной системы квалификаций на плановый период.

Национальный Совет, в соответствии с Положением, утвержденным Президентом Российской Федерации, осуществляет координацию деятельности органов государственной власти Российской Федерации, советов по профессиональным квалификациям, объединений работодателей, профессиональных союзов (их объединений), ассоциаций (союзов) и иных организаций, представляющих и (или) объединяющих профессиональные

сообщества, образовательных, научных и других организаций по реализации настоящей Стратегии.

Федеральные органы исполнительной власти, осуществляющие функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сферах труда, высшего, среднего и дополнительного профессионального образования, профессионального обучения, утверждают нормативные и методические документы в рамках реализации настоящей Стратегии с учетом сферы ответственности, установленной законодательством Российской Федерации.

Федеральные органы государственной власти при участии органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления принимают меры по реализации настоящей Стратегии и Плана мероприятий (дорожной карты).

АНО «Национальное агентство развития квалификаций» осуществляет функции оператора реализации настоящей Стратегии, Плана мероприятий (дорожной карты) по развитию национальной системы квалификаций, осуществляет обеспечение организационной, методической, экспертно-аналитической поддержки деятельности по развитию национальной системы квалификаций и участвует в реализации настоящей Стратегии и Плана мероприятий (дорожной карты).

ВНИИ труда осуществляет научно-исследовательскую и аналитическую деятельность по направлениям развития национальной системы квалификаций.

Советы по профессиональным квалификациям, в рамках своих полномочий, осуществляют реализацию настоящей Стратегии и Плана мероприятий (дорожной карты) по соответствующим видам профессиональной деятельности.

Финансовое обеспечение реализации настоящей Стратегии осуществляется за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации, средств государственных внебюджетных фондов и внебюджетных источников, включая средства институтов развития, компаний с государственным участием, государственных корпораций.

Корректировка настоящей Стратегии осуществляется по решению Президента Российской Федерации на основании предложений, подготовленных Национальным советом, с учетом результатов мониторинга выполнения мероприятий настоящей Стратегии и изменений социальных, экономических, внешнеполитических и иных условий, оказывающих существенное влияние на ее реализацию.

Результаты мониторинга реализации настоящей Стратегии и выполнения Плана мероприятий (дорожной карты) отражаются в совместном экспертно-аналитическом докладе Правительства Российской Федерации и Национального совета о развитии национальной системы квалификаций Российской Федерации, который представляется Президенту Российской Федерации один раз в два года.