



Национальное агентство
развития квалификаций

Национальная система квалификаций России Тенденции развития

Ю.Смирнова
Первый заместитель генерального
директора АНО НАРК

Москва, 2018 год

Проблемы российского рынка труда

- 59,2% компаний не хватает квалифицированных работников
РСПП, 2016 г.
- 89-е место в мире по доступности квалифицированных работников
Global Human Capital 2017
- Более 35% работников заняты низкоквалифицированным трудом
BCG, 2017
- Более 15 млн. работников заняты в неформальном секторе
Росстат, 2016
- Только 17% взрослого населения охвачено программами непрерывного образования (для ЕС – 40%)
ВШЭ, 2018
- 91% работодателей считает, что у работников недостаточно практических навыков
BCG, 2017
- Устаревшие требования в квалификационных справочниках (за период 1996-2010 менее 8% профессий обновлено)
РСПП, 2012



Направления развития Национальной системы квалификаций

- *Внедрение НСК в практику управления персоналом*
- *Поддержка формирования перспективной структуры занятости*
- *Укрепление связи системы образования с потребностями работодателей*
- *Развитие инфраструктуры, информационных ресурсов и продвижение НСК, в т.ч. независимой оценки квалификации*

Внедрение НСК в практику управления персоналом

Текущее состояние

- При управлении персоналом слабо учитывается квалификация работников и соискателей
- Работодатели не всегда могут объективно оценить квалификацию работников, выпускников образовательных учреждений
- Подбор квалифицированных кадров – сложный и дорогой процесс
- Наличие документов об образовании не всегда свидетельствует о наличии необходимой квалификации
- Большинство HR-служб плохо ориентируется в новой системе квалификаций, не умеют использовать новые механизмы

Перспектива

- Работодатели направляют работников на прохождение независимой оценки квалификации
- Квалификация работников прозрачна для работодателей и рынка труда в целом
- Регулярная актуализация профессиональных стандартов в соответствии с требованиями рынка труда
- Действуют открытые информационные ресурсы, содержащие информацию о квалифицированных кадрах

Примеры необходимых действий:

- Обучение специалистов по управлению персоналом
- Методическая поддержка работодателей по применению профессиональных стандартов при управлении персоналом
- Льготное налогообложение расходов работодателей и их объединений при проведении независимой оценки квалификации соискателей и обновлении профстандартов
- Учет результатов независимой оценки квалификации при проведении госзакупок, аттестации работников
- Масштабирование лучших практик

Поддержка формирования перспективной структуры занятости

Текущее состояние

- Значительное количество новых технологий, для которых еще не существует требований к квалификации, в том числе работников, в том числе инновационных отраслях промышленности
- Не определены требования к сквозным компетенциям (soft-skills)
- Система квалификационных справочников не обновляется
- Медленное внедрение профстандартов, в том числе из-за привязки большого числа документов к квалификационным характеристикам

Перспектива

- Актуализированы профессиональные стандарты, квалификации, оценочные средства и иные документы, с учетом новых профессий и сквозных компетенций
- Упразднены бюрократические барьеры для применения новых квалификаций
- Развитие новых форм самозанятости (модель UBER, youdo, profi.ru)

Примеры необходимых действий:

- Мониторинг рынка труда
- Внедрение отраслевых рамок квалификаций на основе единой цифровой платформы
- Выявление и систематизация сквозных, в том числе, цифровых компетенций
- Поэтапная отмена квалификационных характеристик по мере введения новых профессиональных стандартов и квалификаций
- Обобщение результатов конкурсов профессионального мастерства
- Новое качество Справочника профессий

Укрепление связи системы подготовки кадров с потребностями работодателей

Текущее состояние

- Длительный период между утверждением профессионального стандарта и началом подготовки кадров по основным программам
- Слабость механизмов влияния работодателей на образование
- 83% работодателей воспринимают уровень подготовки в вузах как средний или низкий (ВЦИОМ, 2016 г.)

Перспектива

- От утверждения профессионального стандарта до начала подготовки кадров – не более 1 года
- Учет результатов профессионально-общественной аккредитации при целевом обучении, распределении контрольных цифр приема на обучение за счет бюджетных средств, в процедурах государственной аккредитации

Примеры необходимых действий:

- Внедрение механизма, обеспечивающего непосредственное применение профессиональных стандартов при формировании профессиональных образовательных программ
- Разработка нового порядка актуализации перечней специальностей высшего образования, профессий и специальностей среднего образования, профессионального обучения
- Разработка Порядка актуализации списков 50 наиболее востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий (на федеральном и региональном уровне)

Развитие системы независимой оценки квалификации

Текущее состояние

- Более сорока систем оценки квалификации, с разной степенью открытости информации, учета интересов работодателей
- Неэффективные механизмы обучения и трудоустройства безработных
- Сложности выпускников в начале трудовой карьеры/отсутствие у работодателей возможности объективно оценить квалификацию соискателя до приема на работу

Перспектива

- Общий механизм оценки квалификации, который применяется в том числе при оценке квалификации безработных граждан и выпускников образовательных организаций, и интегрирует отраслевые системы аттестации.
- Выпускники получают не только диплом, но и свидетельство о квалификации, признаваемое профессиональным сообществом

Примеры необходимых действий:

- Внесение изменения в Федеральный закон «О независимой оценке квалификации» в части уточнения критериев для специальных систем оценки квалификации
- Внесение изменений в НПА, регламентирующие применение отраслевых систем оценки квалификации (пересматриваются или отменяются)
- Внесение изменений в Федеральный закон «Об образовании» в части присвоения квалификации по результатам ПО (совмещение квалификационного и профессионального экзамена)
- Внесение изменений в Федеральный закон «О занятости населения в Российской Федерации» (в части организации обучения безработных)
- Внесение изменений в Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в РФ» (в части привлечения квалифицированных специалистов)

Развитие инфраструктуры НСК

Текущее состояние

- Работает 259 ЦОК в 62 регионах (охват 72% страны)
- 23 региона участвуют в развитии НСК

Перспектива

- СПК получает поддержку на выполнение своих функций
- Созданы модельные центры оценки квалификации для приоритетных экономических кластеров регионов
- Органы исполнительной власти субъектов РФ активно учувствуют в развитии НСК на региональном уровне
- Осуществляется поддержка не менее 50 многопрофильных ЦОК
- Создано не менее 300 новых ЦОК (в среднем 2-3 ЦОК в регионе)
- В каждом регионе функционирует РМЦ по развитию национальной системы квалификаций

Примеры необходимых действий:

- Реализация отраслевых и региональных программ развития сети центров оценки квалификации, предусматривающих гранты на создание ЦОК в приоритетных секторах экономики на условиях софинансирования
- Обновление Модели развития национальной системы квалификаций на региональном уровне
- Внесение изменений в Федеральный закон «О независимой оценке квалификации» в части задач органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации

Развитие информационных ресурсов и продвижение НСК

Текущее состояние

- Отсутствует система информирования участников рынка труда о Национальной системе квалификаций
- Информационные ресурсы НСК разрознены
- У работодателей нет доступа к сведениям о результатах НОК
- Нет интеграции с другими профильными ресурсами

Перспектива

- Организованы консультационные пункты/«горячие линии» по вопросам функционирования Национальной системы квалификаций
- Не менее 50% населения проинформировано о Национальной системе квалификаций
- Информация о функционировании НСК и ее основные сервисы доступны для широкого круга пользователей (в том числе, через систему «Госуслуги»)
- Работодатели имеют доступ к реестр квалифицированных граждан

Примеры необходимых действий:

- Организация информирования населения (публикации в СМИ, интернет-ресурсы)
- Проведение мониторинга информированности населения о Национальной системе квалификаций и ее возможностях
- Создание общей цифровой платформы, обеспечивающей взаимосвязанное функционирование электронных ресурсов НСК
- Введение единых информационных стандартов и интерфейсов для свободного обмена информацией о функционировании НСК для всех участников
- Внедрение системы «одного окна» для всех категорий пользователей НСК
- Внедрение дистанционных форм прохождения отдельных этапов профессионального экзамена
- Внесение изменений в функционал Реестра в целях использования его сведений для организации подбора персонала

Основные направления деятельности Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям



Разработка приоритетных направлений государственной политики

Координация деятельности органов государственной власти

Содействие международному сотрудничеству



Экспертиза проектов законопроектов и иных НПА в сфере НСК

Экспертиза проектов профессиональных стандартов
Экспертиза ФГОС и их проектов



Рассмотрение проектов законопроектов и иных НПА в сфере НОК

Создание СПК



В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 18 декабря 2016 г. № 676





www.nark.ru

- Оператор Национальной системы квалификаций Российской Федерации
- Базовый центр профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих кадров

Учредители:



Российская Федерация,
от имени которой функции и полномочия учредителя
осуществляют:



Министерство
труда и
социальной
защиты
Российской
Федерации



Министерство
образования и
науки Российской
Федерации



Российский союз промышленников и
предпринимателей



Общероссийский союз «Федерация
Независимых Профсоюзов России»

Функции в части независимой оценки квалификации:

- ✓ утверждает наименования квалификаций и требования к квалификациям
- ✓ осуществляет организационную, методическую, экспертно-аналитическую поддержку Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям, советов по профессиональным квалификациям и центров оценки квалификации
- ✓ организует формирование и ведение Реестра сведений о проведении независимой оценки квалификаций
- ✓ информирует и консультирует участников независимой оценки квалификации по вопросам её проведения

УЧАСТНИКИ РОССИЙСКОЙ НАЦИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ КВАЛИФИКАЦИЙ



Четвертый Всероссийский Форум «Национальная система квалификаций России»

6-7 декабря 2018 года, Москва





Национальное агентство
развития квалификаций



СОЮЗ
ЖУРНАЛИСТОВ
РОССИИ

КОНКУРС

ДЛЯ ЖУРНАЛИСТОВ,
СМИ
И СОЦИАЛЬНЫХ МЕДИА

**«НАЦИОНАЛЬНАЯ СИСТЕМА
КВАЛИФИКАЦИЙ В ОТРАЖЕНИИ
РОССИЙСКИХ СМИ – 2018»**



ЗАЯВКИ ПРИНИМАЮТСЯ
С 1 ИЮЛЯ ПО 1 НОЯБРЯ 2018 ГОДА
ПО ЭЛЕКТРОННОЙ ПОЧТЕ PR@NARK.RU

RUJ.RU

NARK.RU





Национальное агентство
развития квалификаций

Спасибо за внимание!

109240, Москва

Котельническая набережная, 17

Тел.: +7 (495) 966-16-86

E-mail: info@nark.ru

www.nark.ru