



Национальная система профессиональной квалификации России

Стариков Павел Викторович

Сопредседатель Комиссии ФЭС по вопросам подготовки актива местных сообществ, первый заместитель директора Координационного центра местных сообществ, к.ю.н., доцент

г. Москва

Отдельное стимулирование целевых групп:

- **Работодатели** (при наличии квалифицированного персонала: **льготы** страховых компаний; **льготы** при лицензировании; **льготы** при оценке принимаемых на работу; распределение **ответственности** между руководством и специалистами, имидж, **позиция** на рынке, **экономия** на управлении персоналом; кадровый аудит, выполнение **обязательных требований** к квалификации; **рост производительности**)
- **Работники** и самозанятые по востребованным квалификациям – за счет соискателя. Допуск на основе квалификации
- Воздействие (стимулирование) на работников (вовлечение в непрерывное образование): есть ясные требования, не прихоть работодателя, а общие профстандарты; есть программы, есть ясные правила получения документа. Документ национальный, а не внутренний.
- Обучающиеся: **Школьники** – профессиональные пробы и **частичная квалификация**. **СПО** – документ о **профессиональной квалификации**, а не только об образовании. **ВУЗы** – **профильная квалификация**, работодатель понимает, где возможно применить квалификации работника. **Первая квалификация (оценка)** в жизни – за счет государства (встроена в программу обучения, или за счет служб занятости)
- Социально уязвимые группы (безработные, инвалиды, предпенсионеры и пенсионеры) – оценка квалификации, также как и обучение – за счет служб занятости
- По мере роста доступности НОК расширять границы **обязательности** наличия квалификации (с позиции **потребителя**). Пропаганда тезиса: **стоимость квалифицированной услуги выше**



БУДУЩЕЕ НСК. ИНФРАСТРУКТУРА. ДОСТУПНОСТЬ НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ

- Базовая **сеть многопрофильных ЦОК** на территориях по наиболее востребованным квалификациям при поддержке государства. Новая модель - оценка, консультирование, аудит, взаимодействие с образовательными организациями и др.
- Дополнительная сеть **ЦОК по сложным и критическим квалификациям на основе частных инвестиций**, как правило на базе крупных компаний или ассоциаций
- Определение потребности в профессиональных экзаменах на основе данных регионов, мониторинга, прогноза и планирования. Комплексное формирование сети экзаменационных площадок (**экзаменационные центры в территориально-отраслевом разрезе**)
- Субсидирование оценки для определенных групп квалификаций (или социальных групп)

БУДУЩЕЕ НСК. ВНУТРЕННИЕ МЕХАНИЗМЫ



- Все **процедуры** (от рождения Совета по профессиональным квалификациям (СПК) до экзамена): упрощение, оптимизация распределения функций, **цифровая трансформация**
- Основная **единица управления – квалификация**. Метод управления - мониторинг жизненного цикла квалификаций
- **Пакетный режим** разработки – обязательная норма (профстандарт+квалификации+ оценочные материалы+ФГОС+ программы)
- **Открыть данные** для рынка (реестр свидетельств, доступ работодателей, агентств по найму, информационные системы и фонд оценочных средств – для свободных разработчиков при экспертизе СПК)
- Переход **от одной единственной модели** оценки к **разным моделям на общих принципах** и в общем информационном пространстве
- **Отдельный контур управления новыми квалификациями** (в критических секторах, определенных на политическом уровне)
- **Ограничение объема управления квалификациями** (национальный уровень и свободный рынок)
- Уточнение **Модели СПК** - оптимизация и планирование создания. Роль госорганов в ряде секторов. Ресурсная база и ответственность базовых организаций

ОПРЕДЕЛЕНИЕ ПОТРЕБНОСТИ В НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКЕ КВАЛИФИКАЦИИ

	РЕГИОН 1	РЕГИОН 2	РЕГИОН 3	...	РЕГИОН N
Группа квалификаций 1	1) Численность занятых ____ 2) Численность выпускников СПО/ВО/ПО ... другие данные... 3) Потребность в оценке: число соискателей в год _____	1) 2) 3)	1) 2) 3)		1) 2) 3)
Группа квалификаций 2	1) 2) 3)	1) 2) 3)	1) 2) 3)		1) 2) 3)
Группа квалификаций 3	1) 2) 3)	1) 2) 3)	1) 2) 3)		1) 2) 3)
...					
Группа квалификаций K	1) 2) 3)	1) 2) 3)	1) 2) 3)		1) 2) 3)

1) данные мониторинга регионов

2) данные федеральной статистики

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЭКЗАМЕНОВ: ОТ ПРИМЕРОВ К ФОНДАМ



Действующая схема

ПРИМЕР ОЦЕНОЧНОГО СРЕДСТВА – требования к материально-техническим и кадровым ресурсам + примерные задания для профессионального экзамена.
Размещается в Реестре сведений о проведении независимой оценки квалификации и на сайтах СПК

Разработчики:

- эксперты, рекомендованные СПК

Применение

Непосредственно на профессиональных экзаменах не применяется, но используется:

- СПК – для организации разработки вариантов оценочных средств;
- ЦОК – для подготовки материально-технической базы и подбора экспертов-экзаменаторов;
- соискателями – для проверки готовности к профессиональному экзамену



Перспективная схема

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ –
1) информационная платформа разработки, безопасного хранения и применения банка заданий для проведения профессиональных экзаменов по наиболее востребованным квалификациям
2) Банк заданий

Разработчики:

- эксперты, рекомендованные СПК +
- независимые разработчики (при экспертизе заданий со стороны СПК)

Применение

- СПК – для организации разработки и хранения оценочных средств
- ЦОК - для проведения профессиональных экзаменов, в том числе в онлайн-режиме (вариант заданий для каждого соискателя автоматически генерируется на экзамене)

Дополнительные опции:

- образовательные организации – для проведения аттестаций студентов,
- работодатели – для аттестации персонала



Ожидаемые результаты:

- рост квалификации персонала и производительности труда;
- обеспечение прозрачности рынка труда для российских и зарубежных инвесторов;
- усиление роли профессиональных сообществ в развитии профессиональных квалификаций;
- повышение профессиональной мобильности работников;
- создание условий для участия работников в непрерывном образовании (*достижение в 2020 году значения не менее 40% доли населения в возрасте от 25 до 64 лет, реально и результативно участвующего в непрерывном образовании*);
- повышение эффективности государственных и частных инвестиций в подготовку и переподготовку кадров;
- повышение конкурентоспособности на рынке труда лиц, прошедших независимую оценку квалификации.

Ожидаемые эффекты:

- конвертация человеческого капитала в улучшение ключевых показателей российской экономики и повышение ее конкурентоспособности;
- достижение национальных целей развития в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- полная и производительная занятость всех групп населения трудоспособного возраста, включая молодежь и лиц пенсионного возраста;
- повышение качества трудовых ресурсов, занятых в наиболее динамичных секторах российской экономики, конкурирующих на мировых технологических рынках,
- повышение глобального рейтинга России по уровню доступности высококвалифицированных кадров, конкурентоспособности талантов (GTCI) с нынешнего 81 места до 30 и выше в 2030 году;
- создание в регионах высокопроизводительных рабочих мест, в том числе в несырьевых секторах в машиностроении, металлургии, агропромышленном комплексе, фармацевтической промышленности и др.;
- внедрение профессиональных стандартов в практику работы предприятий и организаций;
- получение объективных данных о квалифицированных кадрах, отвечающих современным требованиям

9 КЛЮЧЕВЫХ СЛОВ О БУДУЩЕМ НСК

1. Стимулы
2. Доступность
3. Процедуры
4. Господдержка
5. Цифровизация
6. Планирование
7. Мониторинг
8. Многомодельность
9. Системность





**КОНТАКТНАЯ ЭЛЕКТРОННАЯ ПОЧТА
КООРДИНАЦИОННОГО ЦЕНТРА
МЕСТНЫХ СООБЩЕСТВ
KC_MS@MAIL.RU**