



Источник фото: Pixabay.com
The photo source: Pixabay.com

НАЦИОНАЛЬНАЯ СИСТЕМА КВАЛИФИКАЦИЙ: ДОСТИЖЕНИЯ, ЗАДАЧИ И ПЕРСПЕКТИВЫ

ДЬЯЧЕНКО ЛЮДМИЛА
Специальный корреспондент

АННОТАЦИЯ

Весной 2024 года исполнится 10 лет Национальному совету по профессиональным квалификациям при Президенте РФ. «Мы хотели бы отметить этот юбилей не концертами, банкетом и фуршетом, а констатацией того, что в стране создана Национальная система квалификаций», – поделился планами Александр Шохин, председатель этого совета и президент Российского союза промышленников и предпринимателей.

В международном мультимедийном пресс-центре «Россия сегодня» Александр Шохин и Артем Шадрин, генеральный директор АНО «Национальное агентство развития квалификаций», ответили на следующие вопросы. Почему появление независимой оценки квалификации оправданно? Что делать с соискателями, которые, пользуясь сложной ситуацией на рынке труда, заламывают высокую цену за свою работу? Почему работодателям надо становиться преподавателями? Как рекламировать школьникам профессию инженера?

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:

дефицит квалифицированных кадров; Национальная система квалификаций; независимая оценка квалификации; профессиональные стандарты; образовательные стандарты; аккредитация образовательных программ; мотивированные абитуриенты; инженер; программист.

NATIONAL QUALIFICATIONS SYSTEM: ACHIEVEMENTS, OBJECTIVES AND PROSPECTS

D'YACHENKO LYUDMILA

Special correspondent

ABSTRACT

In the spring in 2024, the National Council for Professional Qualifications under the President of the Russian Federation will celebrate its 10th anniversary. "We would like to celebrate this anniversary not with concerts, banquets, and buffet tables, but by stating that the National Qualification System has been created in our country," – Alexander Shokhin, the chairman of this council, the president of the Russian Union of Industrialists and Entrepreneurs, shared his plans.

At the international multimedia press center "Rossiya Segodnya" ("Russia Today"), Alexander Shokhin and Artem Shadrin, General Director of the autonomous non-profit organization "National Agency for the Development of Qualifications", answered the following questions. Why is the emergence of independent qualification assessment justified? What to do with job seekers who, taking advantage of the difficult situation on the labor market, want high salaries? Why should employers become teachers? How to advertise the engineering profession to schoolchildren?

KEYWORDS:

deficiency of qualified personnel; National Qualifications System; Independent Assessment of Qualifications; professional standards; educational standards; accreditation of educational programs; motivated entrants; engineer; programmer.

Структура и инструменты национальной системы квалификации

Национальный совет по профессиональным квалификациям при Президенте Российской Федерации – это координационный орган по созданию и развитию Национальной системы квалификаций (НСК). В него входят представители власти, бизнеса, профессиональных и общественных объединений, научных и образовательных учреждений.

НСК состоит из следующих структурных подразделений: Национального совета по профессиональным квалификациям, отраслевых советов, центров оценки квалификации, Национального агентства развития квалификаций.

Инструментами НСК служат независимая оценка квалификации (НОК) и профессионально-общественная аккредитация образовательных программ (см. рисунок).

Почему напряженность на рынке труда стала другой

Ситуацию на рынке труда Александр Шохин, председатель Национального совета по профессиональным квалификациям при Президенте РФ и президент



Рис. Структура, применение, содержание и инструменты национальной системы квалификации

Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП), назвал напряженной и уточнил, что это не та напряженность, что была в прошлые годы. Ранее под ней подразумевались безработица и необходимость трудоустройства людей, особенно в 2008–2009 и 2014–2015 кризисные годы.

Ныне напряженность связывают с серьезным дефицитом квалифицированных кадров, отчего нагрузка на НСК

возрастает. Ведь ее миссия состоит в трансляции и удовлетворении нынешних и перспективных потребностей рынка труда в региональном, профессиональном и отраслевом разрезе.

«Важно не только обеспечить стыки между запросами рынка труда, работодателями и системой образования, но и постоянно заниматься переподготовкой и переквалификацией высвобождаемых работников. Сейчас повышенное вни-

мание к смене профессий», – отметил Шохин.

НСК начала свою работу с разработки профессиональных стандартов, то есть с описания требований работодателя к профессии и квалификации. На их основе были составлены федеральные образовательные стандарты и изменены программы подготовки персонала.

Чтобы понять, насколько хорошо специалист был обучен и насколько хорошо он соответствует запросам работодателей, придумали независимую оценку квалификации (НОК), а подготовку специалиста условно разделили на получение диплома и «вход в профессию».

Конечно же, никому из выпускников не интересно после получения диплома сдавать еще какие-то экзамены. Поэтому для их мотивации итоговую аттестацию в учебном заведении совместили с НОК, но пока это реализуется только на уровне пилотного проекта. В нем участвуют Министерство образования и науки РФ, Рособрнадзор и 29 университетов. Вместе с дипломом выдается сертификат о квалификации.

А в колледжах появился демонстрационный экзамен. Он считается частью системы НОК и проводится так, чтобы на предприятии, куда придет выпускник, его не пришлось доучивать. Пока в этом эксперименте участвуют представители шести самых востребованных технических специальностей. В ближайшей перспективе демонстрационный экзамен станет массовым.

Почему ужесточили проведение НОК ▶

Ранее в Градостроительном кодексе было прописано, что инженеры-испытатели, проектировщики должны раз в пять лет подтверждать свою квалификацию.

В результате расплодилось учебные центры, которые раздавали сертификаты, не утруждая себя обучением. Чтобы положить этому конец, специалистов обязали подтверждать свою квалификацию в виде экзамена-теста. Организацией тестирования теперь занимаются профессиональные сообщества. С точки зрения Шохина, НОК нужно развивать, потому что только так можно обеспечить соответствие специалиста заявленной им квалификации и запросам рынка труда.

Минстрою рекомендовано брать пример с Минздрава, который аттестует врачей. Аналогичная практика есть и у юристов. Чтобы стать членом кол-

легии адвокатов, нужно подтвердить свои знания.

В 83-х субъектах РФ создана инфраструктура для сдачи НОК. В 2023 году появились еще 250 пунктов для сдачи экзамена. Центры оценки квалификации открываются и за пределами России – в странах, откуда едут трудовые мигранты. Целесообразно тестировать их по месту жительства, а не после приезда в РФ.

Национальный совет по профессиональным квалификациям при Президенте РФ, по словам Шохина, – это «зонтик, под которым работают 42 отраслевых совета». Задача этих советов – действовать бок о бок с отраслевыми министерствами, Национальным объединением строителей, Национальным объединением изыскателей и проектировщиков и в контексте поручений Президента РФ встраивать кадровую тематику в отраслевые и региональные стратегии.

Президент поручил разработать пятилетний прогноз кадровой потребности по отраслям и регионам, но прежде в стратегиях социально-экономического развития регионов и отраслей должен появиться «внятный кадровый раздел». Прогноз по регионам и отраслям будет составляться по единой методике.

Сейчас ею занимается Правительство РФ.

Одновременно ведется состыковка всех этих кадровых наработок в России со странами Евразийского экономического союза, чтобы взаимно признавались дипломы и профессиональные квалификации.

НОК – благо для работодателей, у которых низкоквалифицированные соискатели пытаются требовать высокие зарплаты. У таких кандидатов всегда можно спросить, способны ли они подтвердить свои знания и умения сертификатами, состоят ли в Национальном реестре специалистов.

Почему работодателям надо участвовать в обучении ▶

Генеральный директор АНО «Национальное агентство развития квалификаций» Артем Шадрин подчеркнул, что если работодатели хотят получить таких специалистов, каких хотят, то им необходимо включаться в их подготовку.

В помощь работодателям был придуман проект «Квалификация наставников». Сейчас эта идея «обкатывается» в Красноярском крае (и лишь потом будет масштабироваться). Сначала там спросили конкретных работодателей

о том, с какими знаниями и навыками им нужны специалисты. Затем были переработаны программы средних профессиональных учебных заведений. Программу подготовки монтажников радиоэлектронной аппаратуры пришлось изменить на четверть, а программу по подготовке операторов станков с числовым программным управлением (ЧПУ) – переписать на две трети.

Поскольку работодатели выступают за сокращение сроков подготовки специалистов, то в рамках эксперимента стали начинать обучение сразу с практики на производстве, куда придет работать выпускник. Учеба стартует с освоения технологических инструкций по устройству оборудования и работе с ним.

Мастера производственного обучения также стажировались на данном производстве.

Система наставничества позволяет максимально быстро адаптировать сотрудников, повышать производительность их труда, снижать травматизм и текучку кадров.

В интересах работодателей также запущены два федеральных образовательных проекта «Передовые инженерные школы» и «Профессионалитет». В рамках этих проектов готовятся кадры не только для предприятий, где стажировются студенты, но и для других компаний.

По мнению Александра Шохина, для дальнейшей кадровой оптимизации в стране нужно изменить национальные проекты. Российский союз промышленников и предпринимателей предлагает тему рынка труда извлечь из нацпроекта «Демография» и сделать новый самостоятельный нацпроект, объединив сферы рынка труда и производительности труда.

РСПП хочет также пересмотреть трудовые ограничения на предприятиях. Например, где-то запрещено высвобождать персонал, а где-то нельзя делать рабочий день длиннее шести часов. В первом случае выгоднее было бы переучить сотрудников и направить их на другие производства, а во втором – дать возможность людям самим выбирать отдых или дополнительный заработок.

Как привлечь абитуриентов в технический вуз ▶

Представители технических университетов, присутствовавшие на опросе в пресс-центре «Россия сегодня», пожаловались, что не могут набрать желающих учиться. Бюджетных мест доста-

точно, но есть проблема с мотивированными абитуриентами. Школьники не знают, чем занимаются инженеры, а родители не могут об этом рассказать, потому что среди них мало «технарей». Участники одного опроса даже сказали, что теплоэнергетики – это водопроводчики, которые ходят по квартирам и проверяют приборы.

И даже если мотивированные абитуриенты найдены, то по окончании университета они не устраиваются на предлагаемые предприятия из-за низких зарплат и переучиваются на «айтишников», потому что там и доходы выше, и бронь от призыва на военную службу будет обеспечена. Профессия «айтишника» сейчас – самая популярная техническая специальность и самая понятная для школьников и студентов.

Александр Шохин сказал, что страна остро нуждается в инженерах-конструкторах, исследователях. До недавних пор даже увлеченные специалисты не могли себя реализовать – ведь предприятия были ориентированы на закупку импортного оборудования.

Абитуриента можно привлечь долгосрочной перспективой. Инженер, умеющий работать на производстве, точно будет востребован через 30–

40 лет, а айтишник, если он больше ничего не умеет, – вряд ли. Пройдет несколько лет – часть функций по программированию будет автоматизирована, передана искусственному интеллекту, и «айтишники» не будут востребованны в таком количестве, как сейчас.

Сделать из программиста инженера для производства сложно, а переквалифицировать классического инженера в программиста легко. Примерно так и надо вести диалог с ребятами и организовывать им приобретение в вузах дополнительной профессии программиста.

Еще обществу не хватает таких положительных героев, как социально ответственные предприниматели и талантливые инженеры, в кино и телесериалах. Если бы профессия конструктора была так же разрекламирована, как профессия «айтишника», то и количество желающих учиться в технических вузах выросло бы.

Выводы ►

За 10 лет в России сформирована Национальная система квалификаций, которая прогнозирует кадровые потребности и занимается поиском способов их удовлетворения. Для этого она изучает запросы работодателей, вносит коррек-

тивы в образовательные программы, предлагает варианты мотивации абитуриентов и молодых специалистов.

Работа с кадрами не заканчивается на уровне подготовки кадров. Чтобы специалист был востребованным в течение всей своей трудовой жизни, организуется регулярное тестирование его профессиональных навыков, повышение квалификации или переобучение.

Национальную систему квалификаций возглавляет Национальный совет по профессиональным квалификациям при Президенте РФ. Этот совет опирается на 42 отраслевых совета из представителей науки, общественности, предприятий, учебных заведений.

В задачу НСК входит не только кадровая стратегия, но и тактика, а также масштабирование позитивного опыта, как, например, в городе Менделеевске Республики Татарстан. Собственник местного системообразующего предприятия понял, что людям помимо зарплаты и жилья нужна еще благоприятная среда обитания, и вложил в благоустройство. В результате кадровая проблема на заводе исчезла. Оттока населения больше нет. И даже жители Набережных Челнов, а это в 50 км, приезжают погулять в парке Менделеевска. 📍

Независимый электронный журнал ГеоИнфо

С 2022 года журнал «ГеоИнфо»
выходит в формате *PDF.
10 выпусков в год.



WWW.GEOINFO.RU