

УТВЕРЖДАЮ:

Директор Некоммерческого партнерства
«Межотраслевое объединение
наноиндустрии»

_____ О.А. Крюкова

« _____ » _____ 2016 г.

ОТЧЕТ

об оказании услуг по первому этапу Договора возмездного
оказания услуг

№ 02-16/32 ДП-РСНОК от «15» сентября 2016 г.

За период с «15» сентября 2016 года по «30» сентября 2016 года федеральным государственным бюджетным образовательным учреждением высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» Некоммерческому партнерству «Межотраслевое объединение наноиндустрии» были оказаны следующие услуги:

I. Проведение анализа и систематизации информации, создание инфографики по вопросам создания системы независимой оценки квалификаций в наноиндустрии:

I.1. Систематизация информации об основных институтах, процедурах, правилах и практиках, необходимых для создания системы независимой оценки квалификаций в наноиндустрии.

I.2. Разработка инфографики по вопросам основных институтов, процедур, правил и практик, необходимых для создания системы независимой оценки квалификаций в наноиндустрии.

Приложение: на 16 листах.

_____.2016 г.

Ронжина И. А.

Состав рабочей группы

1. Агапова Елена Викторовна
(руководитель проекта) _____
2. Блех Евгений Михайлович _____
3. Богомольный Евгений Исаакович _____
4. Климанов Владимир Викторович _____
5. Куликова Ольга Михайловна _____
6. Липина Светлана Артуровна _____
7. Ронжина Ирина Александровна
(руководитель организации) _____
8. Смирнова Ольга Олеговна _____
9. Абрамова Наталья Михайловна _____
10. Дождев Дмитрий Вадимович _____
11. Пушкарева Кристина Анатольевна _____
12. Рехтина Наталья Васильевна _____

Реферат

Агапова Е.В., Блех Е.М. и др. Аналитический отчет об оценке потенциальной емкости рынка для оказания услуг по оценке квалификаций в наноиндустрии. Отчет по первому этапу по договору с НП «МОН» от 15.01.2016 № 02-16/32 ДП-РСНОК. 131 л. текста, г. Москва

Собственник отчета: НП «МОН» 117036, Москва, проспект 60-летия Октября, 10А; факс. 8 (499) 553-04-60, E-mail: mon@monrf.ru

РЕФЕРАТ. Отчет представляет систематизированную информацию об основных институтах, процедурах, правилах и практиках, необходимых для создания системы независимой оценки квалификаций в наноиндустрии, а также о состоянии и перспективах развития национальной системы оценки профессиональных квалификаций в целом. Кроме того, впервые представлены разработанные инфографики, которые визуализируют результаты анализа и систематизации собранной информации и могут широко использоваться для работы с соответствующими целевыми аудиториями, в том числе в публичных выступлениях перед ними.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА. Профессиональные стандарты, Профессиональные квалификации, Совет по профессиональным квалификациям, Оценка квалификаций, Трудовые функции, ПС, ПК, СПК, НОК, ТФ, ОТФ, ФГОС.

Составила Ронжина И. А.

Оглавление

Нормативные ссылки.....	6
Определения.....	8
Обозначения и сокращения.....	12
Введение.....	13
Глава 1. Систематизация информации об основных институтах, процедурах, правилах и практиках, необходимых для создания системы независимой оценки квалификации в nanoиндустрии.....	39
1.1 О национальной системе оценки квалификаций: структура, иерархия, институции-элементы, роли субъектов, направления взаимодействия, цифры и факты развития национальной системы квалификаций в Российской Федерации на текущий момент и в перспективе к 2020 году.	40
1.2 Описание системы профессиональных квалификаций в nanoиндустрии	54
1.3 Описание отраслевых систем оценки квалификаций: институции, зоны ответственности и алгоритмы взаимодействия	59
1.4 Описание Центра оценки квалификации: алгоритм создания, методы и инструменты оценки, количественные параметры.....	61
1.5 Описание профессионального экзамена: алгоритм проведения, участники, инструменты, результаты.....	67
1.6 О создании системы оценки квалификаций в nanoиндустрии по годам в период 2015-2018 гг.....	72
1.6.1 Дорожная карта формирования системы оценки квалификации в nanoиндустрии – 2015.....	72
1.6.2 Дорожная карта формирования системы оценки квалификации в nanoиндустрии – 2016.....	74
1.7 Описание перспектив развития (образ будущего центров оценки квалификаций).....	77
1.8 Описание внутриотраслевых и межотраслевых связей системы оценки квалификаций в nanoиндустрии, в том числе места Совета по профессиональным квалификациям в nanoиндустрии.....	81
1.9 Описание разработки профессиональных стандартов, в том числе в nanoиндустрии	87
1.10 Описание применения профессиональных стандартов, в том числе их роли в повышении качества управления отраслевыми человеческими ресурсами	90
1.11 Описание перспектив развития национальной системы квалификации и системы оценки квалификаций в nanoиндустрии	92
Глава 2. Разработка инфографики по вопросам основных институтов, процедур, правил и практик, необходимых для создания системы независимой оценки квалификации в nanoиндустрии	94
2.1 Национальная система оценки квалификаций	95
2.2 Становление национальной системы квалификаций Российской Федерации.....	96
2.3. Система профессиональных квалификаций в nanoиндустрии	97
2.4 Типовая структура отраслевой системы оценки квалификаций	98

2.5 Дорожная карта (план) формирования системы независимой оценки квалификаций в nanoиндустрии.....	99
2.6 Алгоритм создания и перспективы развития центра оценки квалификации .	101
2.7 Алгоритм проведения профессионального экзамена	102
2.8 Образ будущего центра оценки квалификаций: функциональная модель	103
2.9 Система независимой оценки квалификаций в nanoиндустрии: модель взаимодействия с основными участниками национальной системы независимой оценки квалификаций.....	104
2.11. Изменение HR-практики на основе профессиональных стандартов	106
2.12. Сети и связи внутри- и межотраслевые в рамках системы оценки квалификаций.....	107
Заключение	112
Приложения.....	115
Приложение 1. Инфографика комплекса мероприятий РСШ на 2016 г.	115
Приложение 2. Материалы из презентации А.Н. Лейбович «Порядок создания ЦОК»	121
Приложение 3. Материалы из презентации А.С. Перевертайло «Независимая оценка качества профессионального образования» на межрегиональном семинаре «Инновационное развитие начального и среднего профессионального образования: опыт, проблемы, перспективы» 29 марта 2011 г.	126
Приложение 4. Список Советов по профессиональным квалификациям с указанием сайта.....	130

Нормативные ссылки

В данном отчете используются нормативные ссылки на следующие документы:

1. Федеральный закон от 3 июля 2016 г. № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации».
2. Федеральный закон от 3 июля 2016 г. № 239-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О независимой оценке квалификации»
3. Федеральный закон от 3 июля 2016 г. № 251-ФЗ «О внесении изменений в часть вторую Налогового кодекса Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О независимой оценке квалификации».
4. Типовые требования к центру оценки квалификаций, утверждены решением Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям (протокол от 20 мая 2015 года №10)¹
5. Типовой порядок отбора и прекращения полномочий центра оценки квалификации, утвержден решением Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям (протокол от 20 мая 2015 года №10)¹
6. Типовые требования к членам квалификационной комиссии центра оценки квалификации, утверждены решением Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям (протокол от 20 мая 2015 года №10)¹
7. Методика определения стоимости работ по оценке квалификации, утверждена решением Национального совета при Президенте

¹ Раздел «Организационно-методические документы в целях формирования системы независимой оценки квалификации» на сайте НСПК URL: http://nspkf.ru/documents/normativnye-dokumenty/omd_nok.html (Дата обращения: 15.08.2016)

Российской Федерации по профессиональным квалификациям (протокол от 20 мая 2015 года №10)¹

8. Типовые требования к апелляционной комиссии совета по профессиональным квалификациям по рассмотрению апелляций к центрам оценки квалификации, утверждены решением Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям (протокол от 20 мая 2015 года №10)¹
9. Регламент Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям, утвержден решением Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям (протокол от 17 декабря 2015 года №10)²
10. Стратегия деятельности Фонда инфраструктурных и образовательных программ до 2025 года, утверждена Наблюдательным советом Фонда инфраструктурных и образовательных программ (Протокол от 02 июня 2016 г. № 24) (раздел II).
11. Положение НП «Межотраслевое объединение nanoиндустрии»³
12. Программа «Развитие системы оценки профессиональных квалификаций в nanoиндустрии на период 2016-2018 годы», утверждена Наблюдательным советом Фонда инфраструктурных и образовательных программ (Протокол от 14 декабря 2015 г. № 22) (раздел XII)⁴
13. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016 г.) (с изм. и доп., вступ. в силу с 31.07.2016 г.)⁵

² Раздел «Нормативные документы» на сайте НСПК. URL: <http://nspkrf.ru/documents/normativnye-dokumenty.html> (Дата обращения: 15.08.2016)

³ Раздел «О Совете» на сайте НП МОН. URL: <http://spknano.ru/about/position/> (Дата обращения: 15.08.2016)

⁴ http://www.rusnano.com/upload/images/infrastructure/FIOP_Edu_RSOK_Program_2016-2018.pdf

⁵ <http://trudinspection.ru/kodeks.html> (Дата обращения: 01.10.2016)

Определения

В данном отчете применяются следующие термины с соответствующими определениями:

1. **Аттестат соответствия** – документ, выдаваемый советом по профессиональным квалификациям, подтверждающий прохождение организацией отбора для проведения независимой оценки квалификации и полномочия центра оценки квалификации в установленной области деятельности. *(Из документа «Типовые требования к центру оценки квалификации», утвержденного НСПК).*
2. **Национальная система квалификаций** – инструмент согласования спроса на квалификации работников со стороны рынка труда и предложения квалификаций со стороны системы образования и обучения.
3. **Национальное агентство развития квалификаций (НАРК)** – автономная некоммерческая организация, созданная в целях обеспечения деятельности по развитию квалификаций в Российской Федерации, в состав учредителей которой входят общероссийские объединения работодателей, общероссийские объединения профессиональных союзов и Российская Федерация, от имени которой функции и полномочия учредителя осуществляют федеральные органы исполнительной власти, уполномоченные Правительством Российской Федерации. *(Из пункта 1 статьи 2 Федерального закона от 03.07.2016 № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации»).*
4. **Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям (НСПК)** – является консультативным органом при Президенте Российской Федерации, образованным в целях рассмотрения вопросов, касающихся создания и развития системы профессиональных квалификаций в Российской Федерации. *(Из Регламента Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям).*

5. **Независимая оценка квалификации работников или лиц, претендующих на осуществление определенного вида трудовой деятельности (далее - независимая оценка квалификации - НОК)** – процедура подтверждения соответствия квалификации соискателя положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - требования к квалификации), проведенная центром оценки квалификаций в соответствии с настоящим Федеральным законом (*пункт 3 статьи 2 Федерального закона от 03.07.2016 г. № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации»*)
6. **Некоммерческое партнерство «Межотраслевое объединение nanoиндустрии» (НП «МОН»)** – является основанной на членстве некоммерческой организацией, учрежденной юридическими лицами для содействия ее членам в осуществлении деятельности, направленной на достижение целей, предусмотренных Уставом НП «МОН», и выполняющей функции Совета по профессиональным квалификациям в nanoиндустрии (*Положение НП «МОН»*).
7. **Обобщенная трудовая функция (ОТФ)** – совокупность связанных между собой трудовых функций, сложившаяся в результате разделения труда в конкретном производственном (бизнес-) процессе.
8. **Оценочные средства для проведения независимой оценки квалификации** - комплекс заданий, критериев оценки, используемых центрами оценки квалификаций при проведении профессионального экзамена (*пункт 4 статьи 2 Федерального закона от 03.07.2016 г. № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации»*).
9. **Профессиональные квалификации (ПК)** – знания, умения, профессиональные навыки и опыт работы физического лица, необходимые для выполнения определенной трудовой функции (*«Типовые требования к центру оценки квалификации»*).

10. **Профессиональный стандарт (ПС)** – характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности (*статья 195.1 Трудового кодекса РФ*).
11. **Профессиональный экзамен (ПЭ)** – форма независимой оценки квалификации, в ходе которой соискатель подтверждает свою профессиональную квалификацию, а центр оценки квалификаций оценивает ее соответствие положениям профессионального стандарта. (*«Типовые требования к центру оценки квалификации»*).
12. **Рабочие группы Национального Совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям (РГ НСПК)** – органы национальной системы профессиональных квалификаций, состоящие из числа членов НСПК, а также из числа не входящих в состав НСПК представителей органов государственной власти Российской Федерации и организаций, ученых и специалистов:
- по формированию советов по ПК;
 - по профессиональным стандартам;
 - по применению профессиональных стандартов в системе профессионального образования и обучения;
 - по вопросам оценки квалификации и качества подготовки кадров;
 - по поддержке лучших практик развития квалификаций
- (*Регламент Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям*).
13. **Свидетельство о квалификации** – документ, удостоверяющий квалификацию соискателя, подтвержденную в ходе профессионального экзамена.
14. **Советы по профессиональным квалификациям (СПК)** – орган управления, наделенный в соответствии с Федеральным законом полномочиями по организации проведения независимой оценки квалификации по определенному виду профессиональной деятельности

(пункт 6 статьи 2 Федерального закона от 03.07.2016 г. № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации»).

15. **Соискатель** - работник или претендующее на осуществление определенного вида трудовой деятельности лицо, обратившиеся, в том числе по направлению работодателя, в центр оценки квалификаций для подтверждения своей квалификации в порядке, установленном Федеральным законом *(пункт 7 статьи 2 Федерального закона от 03.07.2016 г. № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации»).*
16. **Трудовая функция (ТФ)** – работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы (статья 57 Трудового кодекса РФ).
17. **Центр оценки квалификаций (ЦОК)** – юридическое лицо или его структурное подразделение, прошедшее отбор советом по профессиональным квалификациям и наделенное полномочиями для проведения независимой оценки квалификации *(пункт 8 статьи 2 Федерального закона от 03.07.2016 г. № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации»).*

Обозначения и сокращения

В данном отчете используются следующие обозначения и сокращения:

1. **НСПК, Национальный совет** – Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям;
2. **НАРК** – Национальное агентство развития квалификаций;
3. **СПК** – Советы по профессиональным квалификациям;
4. **ЦОК** – Центр оценки квалификаций;
5. **РГ НСПК** – Рабочие группы при Национальном Совете;
6. **НОК** – Независимая оценка квалификации;
7. **ПС** – Профессиональный стандарт;
8. **ПК** – Профессиональные квалификации;
9. **ОС** – Оценочные средства
10. **ТФ** – Трудовая функция;
11. **ОТФ** – Обобщенная трудовая функция;
12. **НП «МОН»** – Некоммерческое партнерство «Межотраслевое объединение nanoиндустрии»;
13. **Минтруд России** – Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации;
14. **Минобрнауки России** – Министерство образования и науки Российской Федерации;
15. **ОП** – Образовательная программа;
16. **ПЭ** – Профессиональный экзамен;
17. **ПОА** – Профессионально-общественная аккредитация профессиональных образовательных программ.
18. **ФИОП** – Фонд инфраструктурных и образовательных программ (входит в группу компаний РОСНАНО).

Введение

Современные рыночные условия, подкреплённые ускоренным развитием технологий, постоянно повышают планку требований к работникам. Дипломы о профессиональном образовании, в том числе высшем, остаются легитимным подтверждением того, что их обладатели имели доступ к культурному капиталу и его ресурсам, тем самым получив возможность приобрести соответствующие знания и опыт. Однако во главу угла сегодня оказываются реальные навыки и компетенции, которыми обладают сотрудники организаций и предприятий.

Такое смещение акцента с одного типа культурных ресурсов на другой должно способствовать повышению качества подготовки кадров, а значит и росту производительности труда. Именно этот рост сегодня является важнейшим условием успешного развития национального рынка и экономики в целом.

В российской ситуации одним из существенных препятствий для этого роста становится разрыв между спросом и предложением рабочей силы. Содействовать преодолению этого разрыва должно согласование требований системы труда и квалификаций, в качестве инструмента которого вводится система современных профессиональных стандартов. Ориентация на эти стандарты позволит предъявлять работникам единые квалификационные требования, соответствие которым будет гарантировать индивиду рабочее место, а предприятию или организации – квалифицированное выполнение трудовых функций.

Для успешного существования в рыночной системе работнику необходимо обрести и совершенствовать набор компетенций. Они же, как известно, нуждаются в длительной адаптации, поскольку профессиональное образование не ориентировано на потребности рынка труда. Существующая сегодня колоссальная разница между образовательными программами и запросами рынка труда также должна быть устранена благодаря введению

профессиональных стандартов, признаваемых профессиональным сообществом.

Решая многие задачи, введение стандартов вместе с тем открывает новые проблемные зоны. Чтобы определить, соответствует ли работник стандартам, требуется провести сложную процедуру оценки и сертификации. В ее организации и проведении, а также диалоге по их поводу участвуют представители разных секторов и областей деятельности, которые должны принимать общие решения, направленные на достижение единой цели. Однако имеющиеся различия зачастую приводят к взаимному недопониманию, и чтобы его преодолеть, необходимы специальные форматы и средства коммуникации – в частности, различные форумы, конференции и вебинары, которые полезны как пространства встреч и взаимодействий.

Одной из наиболее результативных стала конференция «Система оценки квалификаций в наноиндустрии и высокотехнологичных отраслях», которая прошла 13 мая 2016 года и завершилась созданием важного инструмента – «дорожной карты» по развитию системы оценки квалификации в наноиндустрии. Полезными всем участникам процесса могут быть и высказывания и выводы участников этой конференции. Речь шла о согласовании позиций разных участников системы квалификаций, формировании действенных методов и инструментов оценки, образовательных и профессиональных стандартах, национальной системе квалификаций в целом и о других значимых концептах.

В рамках подготовки к конференции был проведён анализ законодательных, нормативно-правовых и организационно-методических документов и материалов. Их обобщение необходимо для формирования целостного восприятия складывающейся национальной системы квалификаций, методов и технологий оценки квалификации и возможных моделей взаимодействия всех заинтересованных сторон.

Одним из результатов конференции стало решение подготовить визуализированный аналитический материал, который бы позволил

сформировать понимание основного проблемного поля и демонстрации возможных решений, направленных на совершенствование национальной системы, в том числе в фокусе запросов наноиндустрии и высокотехнологичных отраслей. Выполнение этой задачи предусматривало систематизацию информации об основных институтах, процедурах, правилах и практиках, необходимых для создания системы независимой оценки квалификации в наноиндустрии, и разработку инфографики, представляющей результаты анализа.

Выполнение первого этапа работ позволяет перейти к разработке методологии изучения потенциальной емкости рынка услуг по оценке квалификации в наноиндустрии. Проведение соответствующего исследования предусмотрено вторым этапом выполнения данного договора.

Предварительно в рамках данного проекта был проведен краткий анализ уже существующих на данный момент визуально-аналитических материалов (инфографик), которые представляют основные элементы, процессы и институции Национальной системы оценки квалификаций в России и за рубежом. Это презентации, слайды, иллюстрации об НСПК, которые были созданы ранее и которые часто используются в выступлениях представителей СПК, на семинарах или вебинарах.

Проекты федерального уровня требуют формирования качественного информационного поля, которое бы включало открытые, понятные и доступные для всех участников системы сведения. При этом активное и динамичное развитие Национальной системы квалификаций побуждает практически постоянно дополнять и обновлять это информационное поле.

Отдельные представители отраслей и основные участники системы пытались систематизировать и визуально представить соответствующее содержание в виде методических материалов, схем и т.п. изображений, выступая на различных семинарах, вебинарах и конференциях. Однако эти попытки носят преимущественно описательный характер, в них не представлена базовая информация об истории развития отраслей, их

ключевых компетенциях, существующих связях и тех практиках, с помощью которых в отрасли поддерживают критический уровень профессиональных компетенций в данный момент. Поэтому сделать системные выводы о глубине и длительности управленческого воздействия, требуемого для запуска новой системы, на основании этих материалов невозможно.

ФГБУ «НИИ труда и социального страхования» Минтруда России⁶ в 2016 г. разработал методические рекомендации о формировании содержания профессиональных стандартов. В документе описывается алгоритм разработки ПС: определение вида ПС, подбор источников информации для разработки ПС и установления соответствия вида ПД квалификационным справочникам, определение цели вида ПД, декомпозиция вида ПД, разработка описания ОТФ, формирование описания ТФ и заполнение IV раздела ПС. Несмотря на то, что материалы глубоко проработаны, отсутствие в документе схематических и графических описаний усложняет его восприятие.

Национальная палата инженеров дает развернутое описание Национальной системы квалификаций⁷, в которой представляются основные понятия, актуальность, результаты оценки квалификаций и какой профит она может принести отраслям экономики. Приводится здесь (Рис. 1.) и схема Национальной системы квалификаций, заимствованная из печатного источника (без указания ссылки на источник). Но, к сожалению, она не дает полной картины и глубины создаваемой системы, а также приводит неактуальное разделение полномочий СПК. В частности, пункт «Профессиональные стандарты и квалификационные требования» в современном положении об СПК представляет собой два отдельных и самостоятельных полномочия:

⁶ ФГБУ «НИИ ТСС» Минтруда России реорганизован в форме присоединения к Федеральному государственному бюджетному учреждению «Всероссийский научно-исследовательский институт охраны и экономики труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации

⁷ <http://npif.ru/nacionalnaya-sistema-kvalifikacij-chto-my-stroim/> (Дата обращения 10.09.2016)

- разработка, актуализация и организация применения ПС;
- разработка, актуализация и организация отраслевой рамки квалификаций и квалификационных требований.

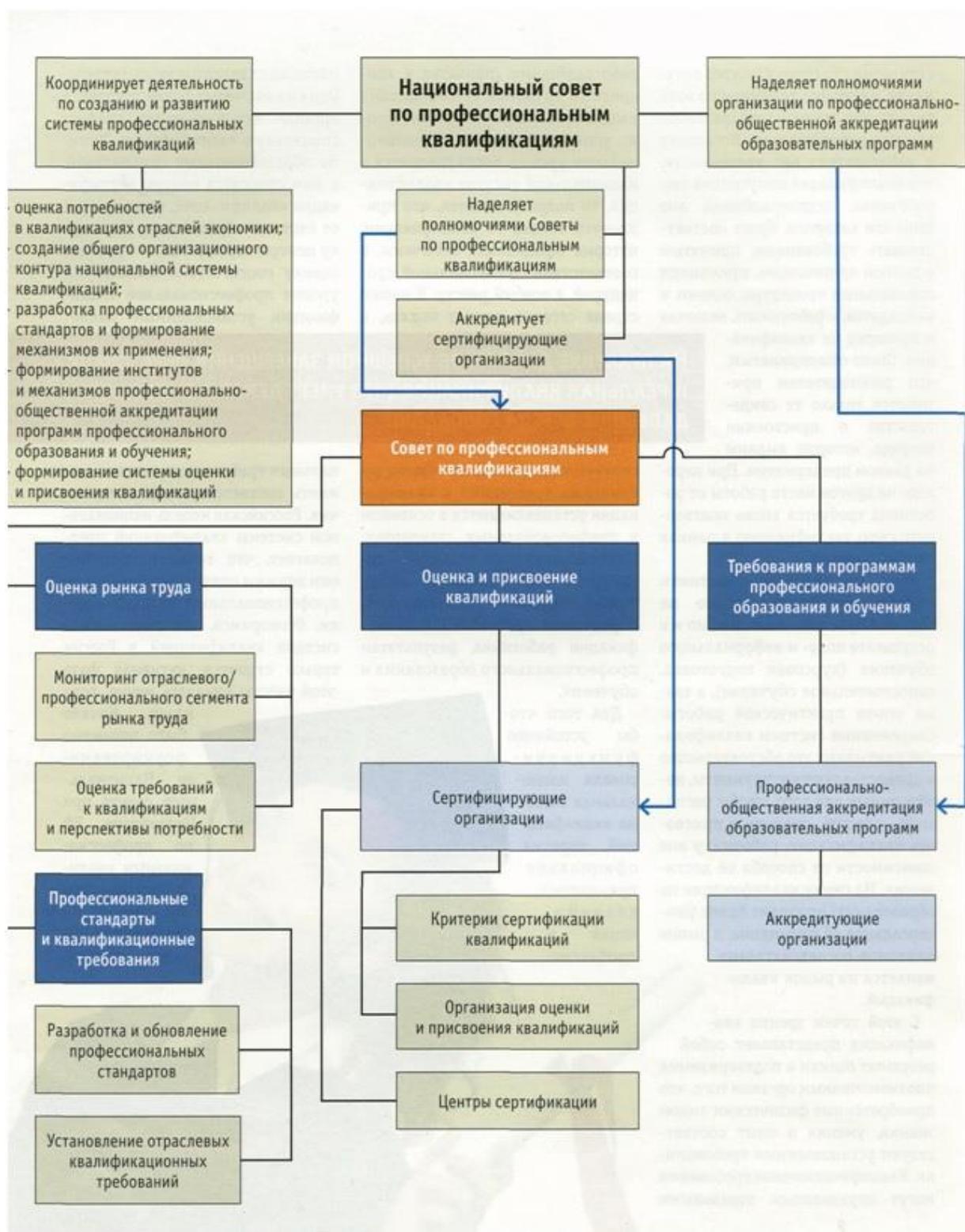


Рис. 1. Схема национальной системы квалификаций

Российским союзом промышленников и предпринимателей (РСПП) были разработаны инфографики комплекса мероприятий РСПП на 2016 г.⁸ В них поквартально представлены задачи по:

- разработке нормативных и методических документов (экспертиза нормативных актов в области системы профквалификаций и подготовка рекомендаций по их совершенствованию);
- разработка перечней квалификаций и оценочных средств;
- программно-методическое обеспечение внедрения системы профессиональных квалификаций (Рис. 2.);
- информационная поддержка развития системы профквалификаций;
- анализ НПА государств СНГ, ЕАЭС и БРИКС по вопросам системы профквалификаций и выработка предложений по их синхронизации;
- разработка и актуализация профессиональных стандартов.



Рис. 2. Пример инфографики комплекса мероприятий РСПП на 2016 г.

⁸ <http://media.rspp.ru/document/1/d/4/d41530c2120a4e6de4174b7f46e5ff2b.pdf> (Дата обращения 10.09.2016)

В материалах вебинара РСПП от 30 марта 2016 г. была представлена часть презентаций выступивших на нем участников⁹. В частности, презентации:

1. А.Н. Лейбович – Модель организации работ по формированию элементов национальной системы профессиональных квалификаций на региональном уровне;
2. А.Н. Лейбович – Порядок создания ЦОК;
3. Ю.В. Смирнова – Национальная система квалификаций.

Данные презентации представляют глубокий анализ нормативной документации и направлены в основном на демонстрацию правовых аспектов Национальной системы квалификаций. При этом представляются схематические наброски отдельных частей системы. Например, генеральный директор НАРК А.Н. Лейбович приводит общую схему взаимодействия Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям с партнерами в субъектах РФ.



Рис. 3. Слайд презентации А.Н. Лейбович «Модель организации работ по формированию элементов национальной системы профессиональных квалификаций на региональном уровне»

⁹ <http://profstandart.rsp.ru/vebinary/pervyy-otkrytyy-vebinar/> (Дата обращения 10.09.2016)

Презентация «Порядок создания ЦОК» (см. *Приложение 2*) имеет целью описание нормативной документации системы НОК, процесса отбора ЦОК, форм бланков свидетельств о ПК, основных ресурсов Федерального реестра системы НОК для информационно-аналитического модуля и списка действующих на тот момент СПК (22). Подобное представление данных требует комментариев со стороны автора/выступающего и не может быть самостоятельно использовано как публичный информационный материал, поскольку без этих комментариев не «погруженному» в него читателю будет не просто сразу понять весь объем информации.

В презентации руководителя отдела разработок систем обеспечения качества профессионального образования НФПК А.С. Перевертайло «Национальная система квалификаций и ее ресурсы» дается более глубокий анализ Национальной системы квалификаций и НОК с попыткой охватить и систематизировать все рассматриваемое поле. Уделяя большое внимание именно разбору нормативной документации, автор также составляет схематическое описание отдельных подсистем (Рис. 4). Однако объемный аналитический материал (графики динамики рынка труда, мониторингов востребованности ОК, потребности в НОК и т.д.), который приводится в презентации, как и в предыдущем примере, может рассматриваться только с комментариями автора/выступающего.

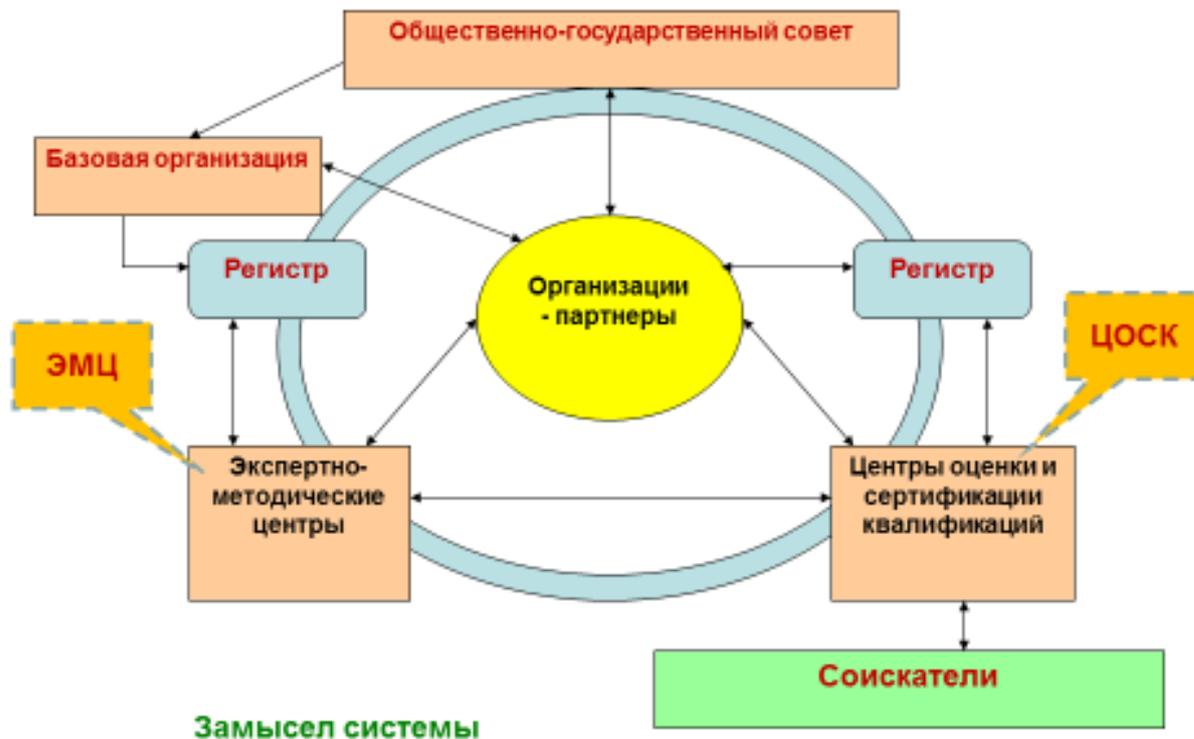


Рис. 4. Слайд презентации А. С. Перевертайло «Национальная система квалификаций и ее ресурсы»

Кроме того, в презентации «Независимая оценка качества профессионального образования», подготовленной А.С. Перевертайло для Межрегионального семинара «Инновационное развитие начального и среднего профессионального образования: опыт, проблемы, перспективы» (29 марта 2011 года), рассматриваются вопросы НОК в контексте образовательной системы. Представляются схемы Национальной системы оценки и сертификации квалификаций, Требования к экспертно-методическим центрам, Порядок оценки и сертификации квалификаций и т.д. (см. Приложение 3).

РСПП, НИУ ВШЭ, Институт занятости и профессий НИУ ВШЭ и НАРК разработали презентационные материалы по следующим темам:

- Методика проектирования ПС;

- Трудовые функции: структура и содержание, отнесение к уровням квалификации;
- Подходы к проектированию ПС;
- Профессионально-общественное обсуждение;
- Требования к заполнению макета ПС и т.д.

Данные материалы предназначены для более детального описания процедур в Национальной системе квалификаций. Например, в требованиях к заполнению макета ПС представлены скриншоты реальных документов ПС с указанием пояснительного текста к каждому элементу (Рис. 5): описание элемента, гарнитура и кегль шрифта, цвет написания, кто заполняет и т.д. Однако эти презентации содержат очень мало визуально-аналитических материалов.

Одно из немногих схематических представлений данных представлено в презентации «Подходы к проектированию ПС» (Рис. 6).

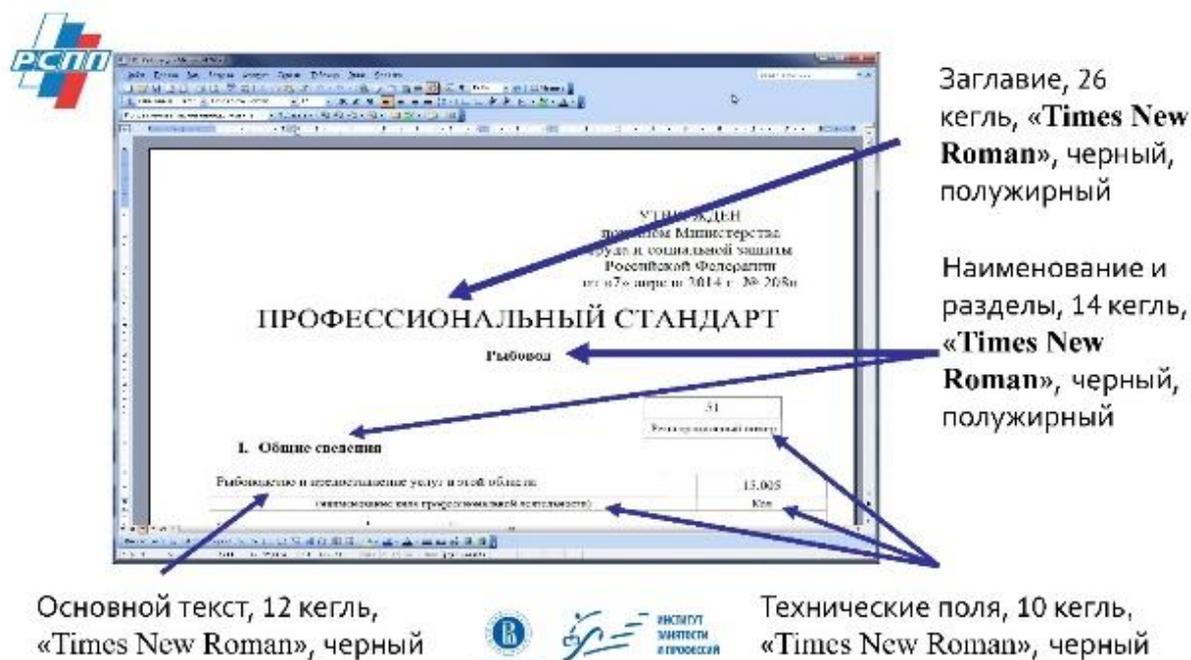


Рис. 5. Слайд из презентации «Требования к заполнению макета ПС»



Процесс разработки и обновления профессионального стандарта



Рис. 6. Слайд из презентации «Подходы к проектированию ПС»

Анализируя положение дел в своих отраслях, СПК также участвуют в формировании визуально-аналитических материалов. Например, в презентации главного эксперта Института образования НИУ ВШЭ Ф.Ф. Дудырева «Подходы к формированию системы оценки квалификаций в nanoиндустрии» визуализирован процесс формирования системы квалификаций для отрасли (Рис. 7).



Рис. 7. Слайд из презентации Ф.Ф. Дудырева «Подходы к формированию системы оценки квалификаций в nanoиндустрии»

В презентации заместителя Министра труда и социальной защиты России Л.Ю. Ельцовой «Формирование системы профессиональных стандартов» иллюстрируется механизм разработки профессиональных стандартов (Рис. 8). Однако эта схема дает лишь общее представление об алгоритме разработки ПС и без пояснений докладчика не информативна.

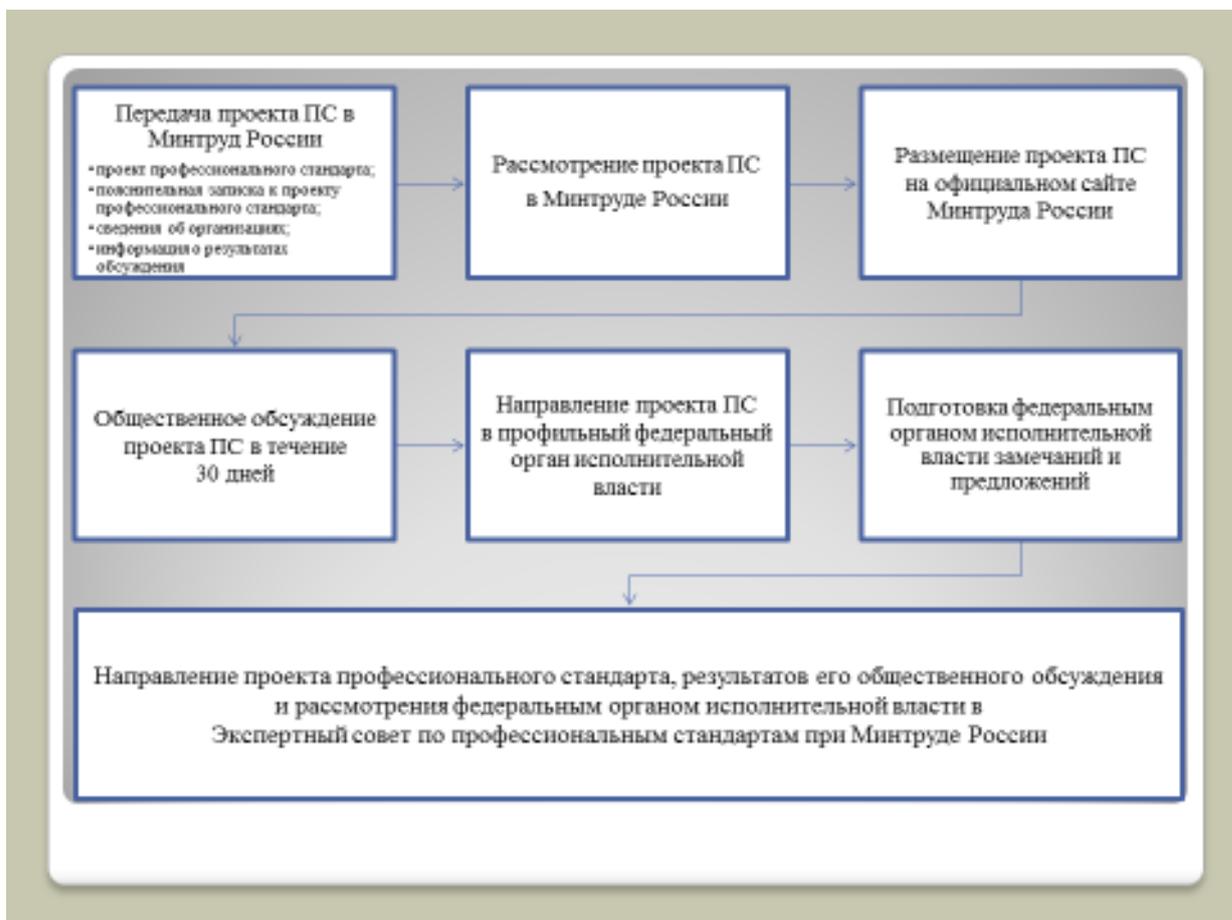


Рис. 8. Слайд презентации Л.Ю. Ельцовой «Формирование системы профессиональных стандартов»

Отмеченные сложность изложения и ограниченность фокуса отдельных аналитических материалов представляются следствием того, что в информационном поле Национальной системы квалификаций отсутствуют общий анализ и доступное описание всей системы. При этом практически все упомянутые выше визуально-аналитические материалы предназначены для экспертного сообщества. То, что они фактически ограничены интерпретацией нормативных документов, создает риск информационного

разрыва между основными участниками Национальной системы квалификаций и ее целевыми аудиториями, приоритетными типичными представителями которых в рамках исследования определены рабочий (соискатель), работодатель, эксперт НСПК и представитель вуза. Кроме того, фокусируясь на отдельных вопросах, подобные попытки не представляют полной картины и преимуществ Национальной системы квалификаций в целом.

В рамках сравнительного анализа существующих подходов к визуализации системы кадрового управления, профессиональных стандартов или оценки квалификаций был проведен краткий обзор не только отечественного, но и зарубежного опыта составления визуальных материалов и схем. Сделанных на высоком содержательном и визуальном уровне инфографик, которые бы детально описывали взаимодействие различных институтов системы, алгоритмы создания аттестационных центров или профстандартов, просто и наглядно демонстрировали работу всей инфраструктуры, в открытых источниках не обнаружено. Однако в различных странах существуют примеры качественной, иногда интерактивной графики, которая поясняет основные принципы работы тех или иных аспектов национальных систем профессиональных квалификаций.

Далее будут продемонстрированы наиболее удачные примеры такой работы. В частности, много внимания уделяется соотношению образовательных систем и профессиональных квалификаций, отраслевой рамке квалификаций.

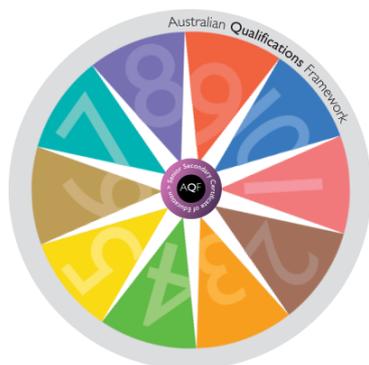
Показательным является пример австралийской системы профессиональной подготовки и квалификаций, где особого внимания достойна визуализация отраслевой рамки квалификаций (Australian Qualifications Framework, AQF). Помимо соответствующего документа¹⁰,

¹⁰ <http://www.aqf.edu.au/wp-content/uploads/2013/05/AQF-2nd-Edition-January-2013.pdf>

существует специальный сайт¹¹ (Рис. 9, Рис. 10) об AQF, где лепестковые интерактивные диаграммы рассказывают о каждом из квалификационных уровней по четырем дескрипторам: общее описание (Summary), знания (Knowledge), навыки (Skills), применение знаний и навыков (Application of knowledge and skills). Переключение между уровнями анимировано.

AQF levels

Click on the level below to see the details of each level criteria. If you are unable to view the details in the graphic, click on the level underneath the graphic.



- Level 1 – Certificate I
- Level 2 – Certificate II
- Level 3 – Certificate III
- Level 4 – Certificate IV
- Level 5 – Diploma
- Level 6 – Advanced Diploma, Associate Degree
- Level 7 – Bachelor Degree
- Level 8 – Bachelor Honours Degree, Graduate Certificate, Graduate Diploma
- Level 9 – Masters Degree
- Level 10 – Doctoral Degree

AQF levels and the AQF levels criteria are an indication of the relative complexity and/or depth of achievement and the autonomy required to demonstrate that achievement. AQF level 1 has the lowest complexity and AQF level 10 has the highest complexity.

The AQF level summaries are statements of the typical achievement of graduates who have been awarded a qualification at a certain level in the AQF.

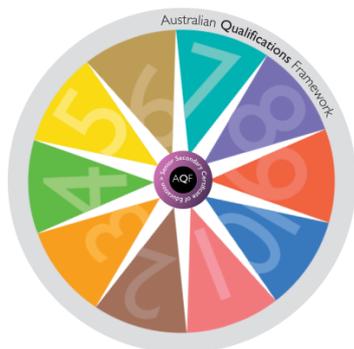
AQF level 1 criteria	
Summary	Graduates at this level will have knowledge and skills for initial work, community involvement and/or further learning
Knowledge	Graduates at this level will have foundational knowledge for everyday life, further learning and preparation for initial work
Skills	Graduates at this level will have foundational cognitive, technical and communication skills to: <ul style="list-style-type: none"> • undertake defined routine activities • identify and report simple issues and problems
Application of knowledge and skills	Graduates at this level will apply knowledge and skills to demonstrate autonomy in highly structured and stable contexts and within narrow parameters

Рис. 9. Лепестковая интерактивная диаграмма на сайте австралийской системы AQF (Пример уровня «AQF level 1 criteria – Certificate I»)

¹¹ <http://www.aqf.edu.au/>

AQF levels

Click on the level below to see the details of each level criteria. If you are unable to view the details in the graphic, click on the level underneath the graphic.



- Level 1 – Certificate I
- Level 2 – Certificate II
- Level 3 – Certificate III
- Level 4 – Certificate IV
- Level 5 – Diploma
- Level 6 – Advanced Diploma, Associate Degree
- Level 7 – Bachelor Degree
- Level 8 – Bachelor Honours Degree, Graduate Certificate, Graduate Diploma
- Level 9 – Masters Degree
- Level 10 – Doctoral Degree

AQF levels and the AQF levels criteria are an indication of the relative complexity and/or depth of achievement and the autonomy required to demonstrate that achievement. AQF level 1 has the lowest complexity and AQF level 10 has the highest complexity.

The AQF level summaries are statements of the typical achievement of graduates who have been awarded a qualification at a certain level in the AQF.

AQF level 9 criteria	
Summary	Graduates at this level will have specialised knowledge and skills for research, and/or professional practice and/or further learning
Knowledge	Graduates at this level will have advanced and integrated understanding of a complex body of knowledge in one or more disciplines or areas of practice
Skills	Graduates at this level will have expert, specialised cognitive and technical skills in a body of knowledge or practice to independently: <ul style="list-style-type: none"> • analyse critically, reflect on and synthesise complex information, problems, concepts and theories • research and apply established theories to a body of knowledge or practice • interpret and transmit knowledge, skills and ideas to specialist and non-specialist audiences
Application of knowledge and skills	Graduates at this level will apply knowledge and skills to demonstrate autonomy, expert judgement, adaptability and responsibility as a practitioner or learner

Рис. 10. Лепестковая интерактивная диаграмма на сайте австралийской системы AQF (Пример уровня «AQF level 9 criteria – Masters Degree»).

В таком же стиле и интерактивном формате представлены квалификационные типы (Рис. 11).

AQF qualifications

Qualification type refers to the broad discipline-free nomenclature used in the AQF to describe each category of AQF qualification. For example Senior Secondary Certificate of Education, Certificate III, Bachelor Degree.

Click on the qualification type to see the details of each qualification type. If you are unable to view the details in the graphic, click on the title of the qualification type underneath the graphic.



- Senior Secondary Certificate of Education
- Level 1 – Certificate I
- Level 2 – Certificate II
- Level 3 – Certificate III
- Level 4 – Certificate IV
- Level 5 – Diploma
- Level 6 – Advanced Diploma, Associate Degree
- Level 7 – Bachelor Degree
- Level 8 – Bachelor Honours Degree, Graduate Certificate, Graduate Diploma
- Level 9 – Masters Degree
- Level 10 – Doctoral Degree

Each AQF qualification type **specification** includes the requirements for the construction of AQF qualifications.

This includes:

- The levels criteria
- The qualification type descriptor
- Information about the responsibilities of qualification developers, accrediting authorities and issuing organisations

The key reasons **why we have AQF qualifications** are to ensure national recognition and consistency as well as common understanding across Australia of what defines each qualification.

AQF qualification titles identify the qualification type, level and field of study.

AQF Level 4 – Certificate IV	
The purpose of the Certificate IV qualification type is to qualify individuals who apply a broad range of specialised knowledge and skills in varied contexts to undertake skilled work and as a pathway for further learning.	
Certificate IV qualifications are located at level 4 of the Australian Qualifications Framework.	
Certificate IV qualifications must be designed and accredited to enable graduates to demonstrate the learning outcomes expressed as knowledge, skills and the application of knowledge and skills specified in the level 4 criteria and the Certificate IV descriptor.	
Full qualification type specification	

Рис. 11. Квалификационные типы на сайте австралийской системы AQF

Кроме того, на следующей интерактивной иллюстрации (Рис. 12) существует возможность увидеть реестр организаций, которые проводят обучение, либо уполномочены присваивать квалификацию соответствующего уровня.

. AQF Register of Authorised Accrediting Authorities

The AQF Register of Authorised Accrediting Authorities comprises authorities that accredit AQF qualifications including those responsible for accrediting the qualifications which they themselves deliver, and authorities that authorise providers to issue qualifications. This register also lists authorities that are no longer active.

Click on the sector of education and training in the graphic below for details about the relevant Authorised Accrediting Authorities.

If you are unable to view the details in the graphic, click on the list below.



Higher education

Tertiary Education Quality Standards Agency

The [Tertiary Education Quality Standards Agency](#) (TEQSA) is Australia's independent national regulator of the higher education sector. TEQSA:

- accredits qualifications developed by non self-accrediting organisations and authorises non self-accrediting organisations to issue those qualifications
- authorises universities and other self-accrediting higher education providers to accredit qualifications and issue those qualifications.

TEQSA maintains the [National Register of Higher Education Providers](#) which lists all registered higher education providers.

Self-accrediting higher education providers

Self-accrediting higher education providers, including universities, are authorised by TEQSA to accredit AQF qualifications which they themselves issue.

If you wish to know more about a self-accrediting provider, click on the [National Register of Higher Education Providers](#). This will take you to the websites of universities and self-accrediting higher education providers where you also can search for the qualifications these providers issue.

NOTE These websites may also list non-AQF awards. You will need to check whether these are AQF qualifications. AQF qualifications are identified by the AQF qualification type title.

Рис. 12. Реестр организаций на сайте австралийской системы AQF, которые проводят обучение, либо уполномочены присваивать квалификацию соответствующего уровня

Чуть более сложный подход продемонстрирован при создании ирландской Национальной рамки квалификаций (Рис. 13). В данном случае в одной интерактивной схеме представляют уровни квалификации и то, какому образовательному уровню или достижениям они соответствуют и где можно получить ту или иную квалификацию. Нажав на конкретное поле, можно получить более подробную информацию.

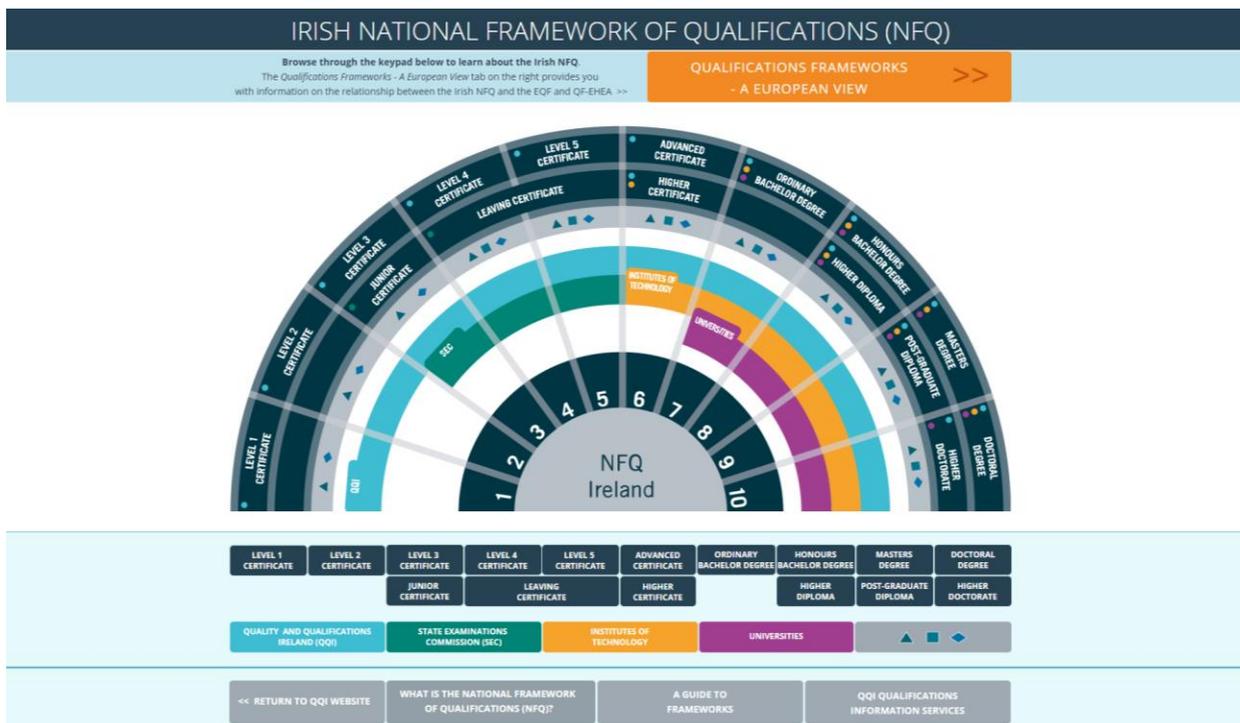


Рис. 13. Сайт ирландской Национальной рамки квалификаций (NFQ)

Простой и лаконичной, с точки зрения демонстрации развития системы квалификационных уровней, является визуализация шотландской рамки квалификаций, когда на линию времени (timeline), включающую последние 50 лет, накладываются различные уровни (Рис. 14). Такая визуализация в упрощенном виде демонстрирует, насколько усложнились структура требований и предмет профессионального управления кадрами и оценкой их навыков:

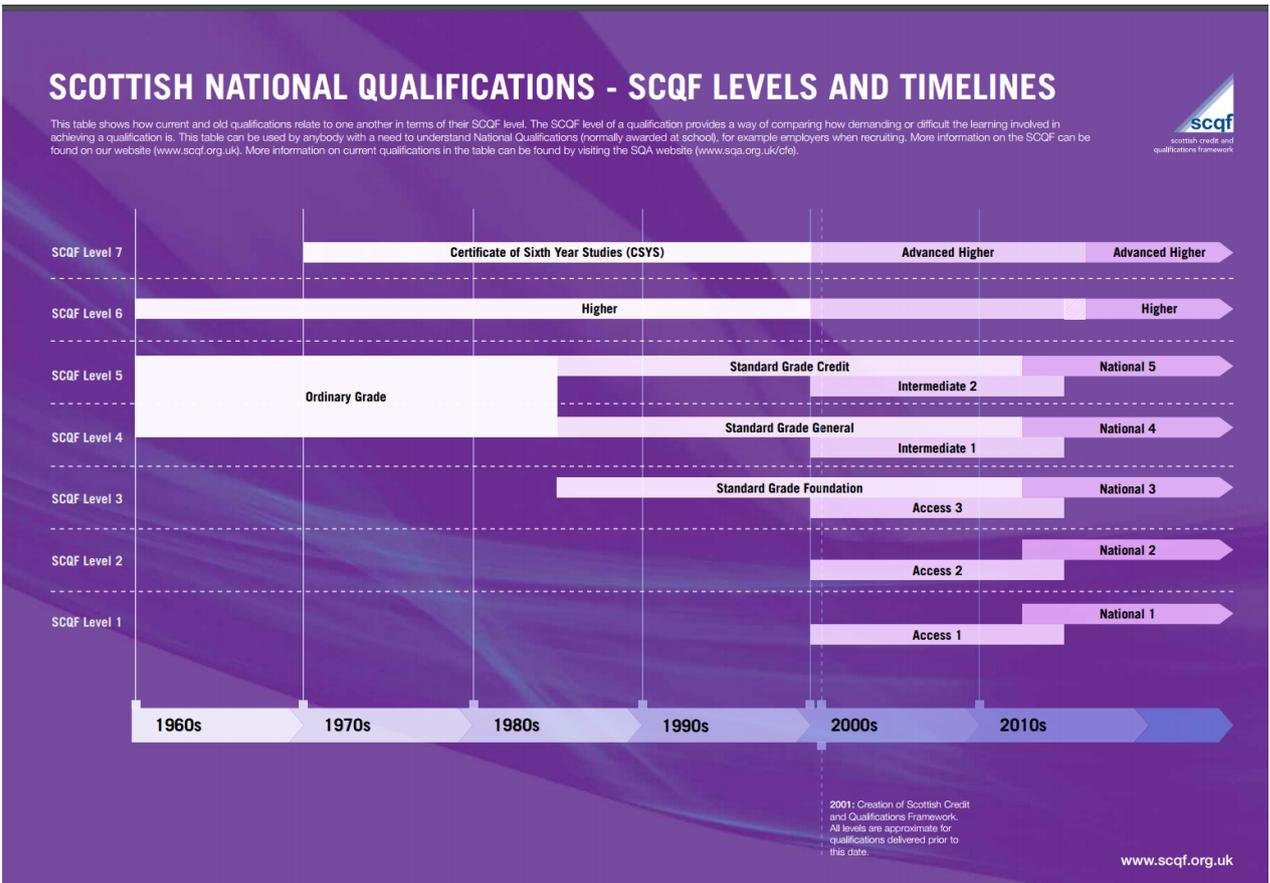


Рис. 14. Шотландская рамка квалификаций

При анализе информации о системе профквалификаций в Германии часто встречаются материалы, иллюстрирующие сложность образовательной системы этой страны. В приведенном ниже примере (Рис. 15) на модель такой системы накладывается слой, отражающий возможность получить квалификацию того или иного уровня при достижении определенного образовательного статуса. Безусловно, такую визуализацию воспринимать довольно сложно, тем более пользователю, который с системой предварительно не знаком.

VET in Germany's education and training system

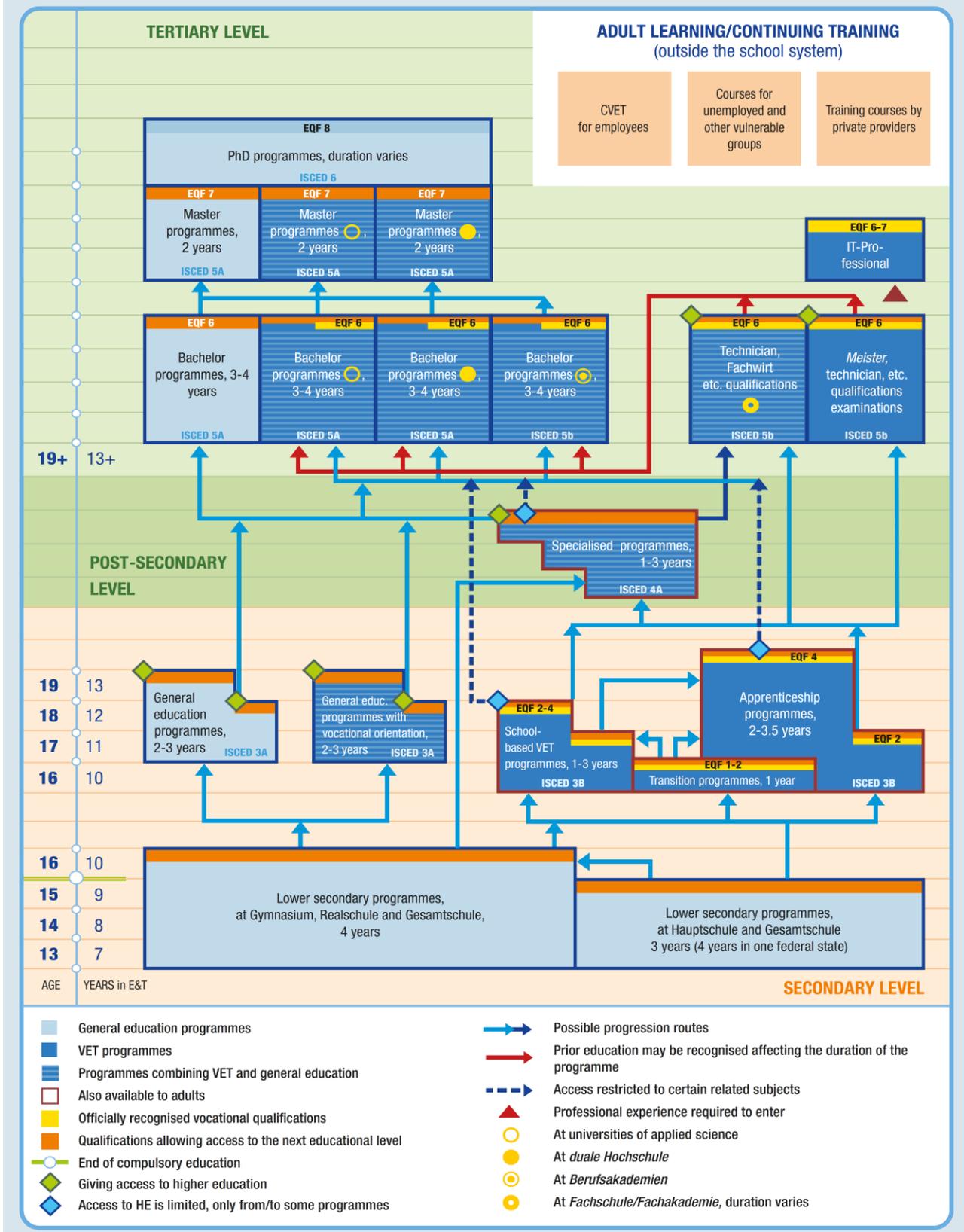


Рис. 15. Структура образовательной системы Германии

Схожие схемы встречаются на сайтах Великобритании, Австрии, США, Испании, Китая и ряда других стран. Однако наряду с этим существуют нетривиальные способы соотнесения образовательных программ и квалификаций. Например, в проекте филиппинской системы профессионального образования и обучения представлены инфографики в виде скетчей, как в примерах агропромышленной (Рис. 16) или ИТ (Рис. 17) сфер.

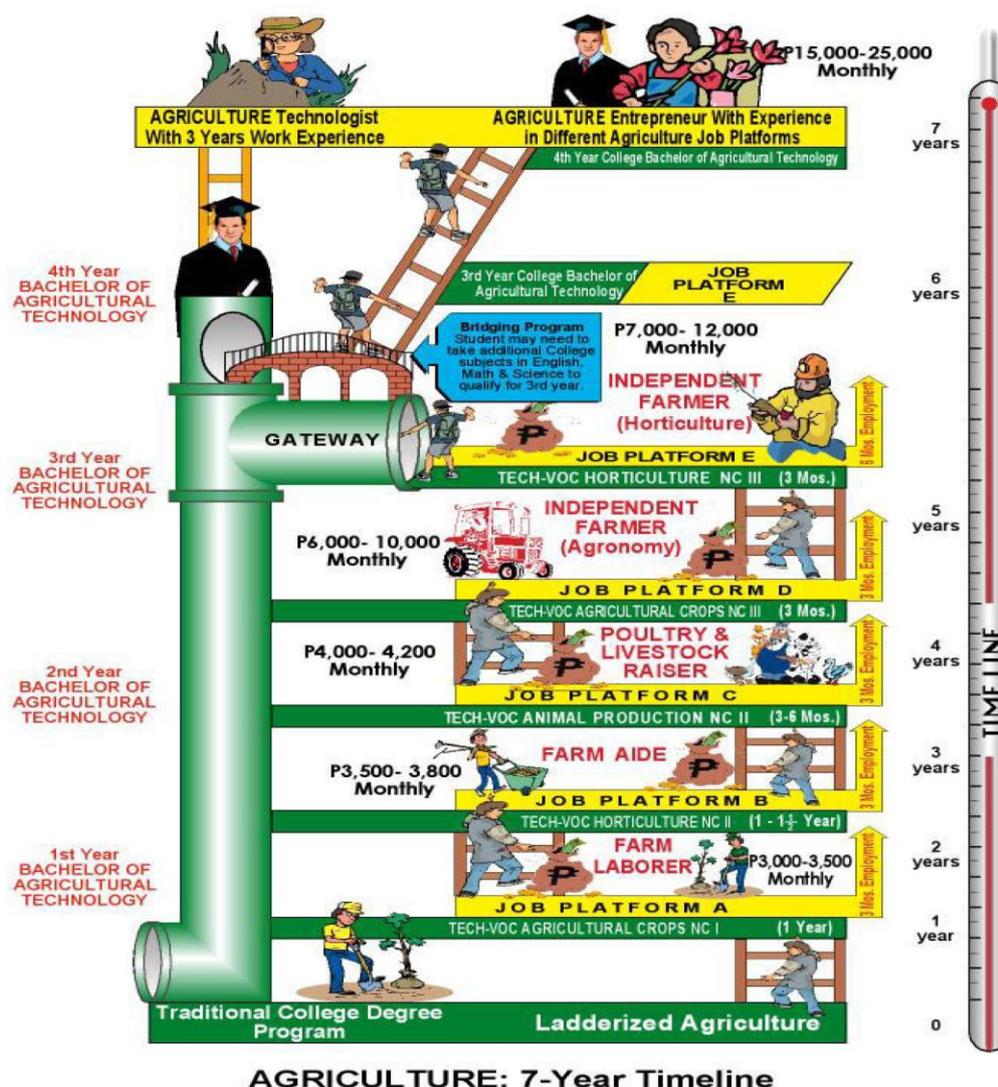


Рис. 16. Филиппинская система профессионального образования и обучения на примере агропромышленной сферы

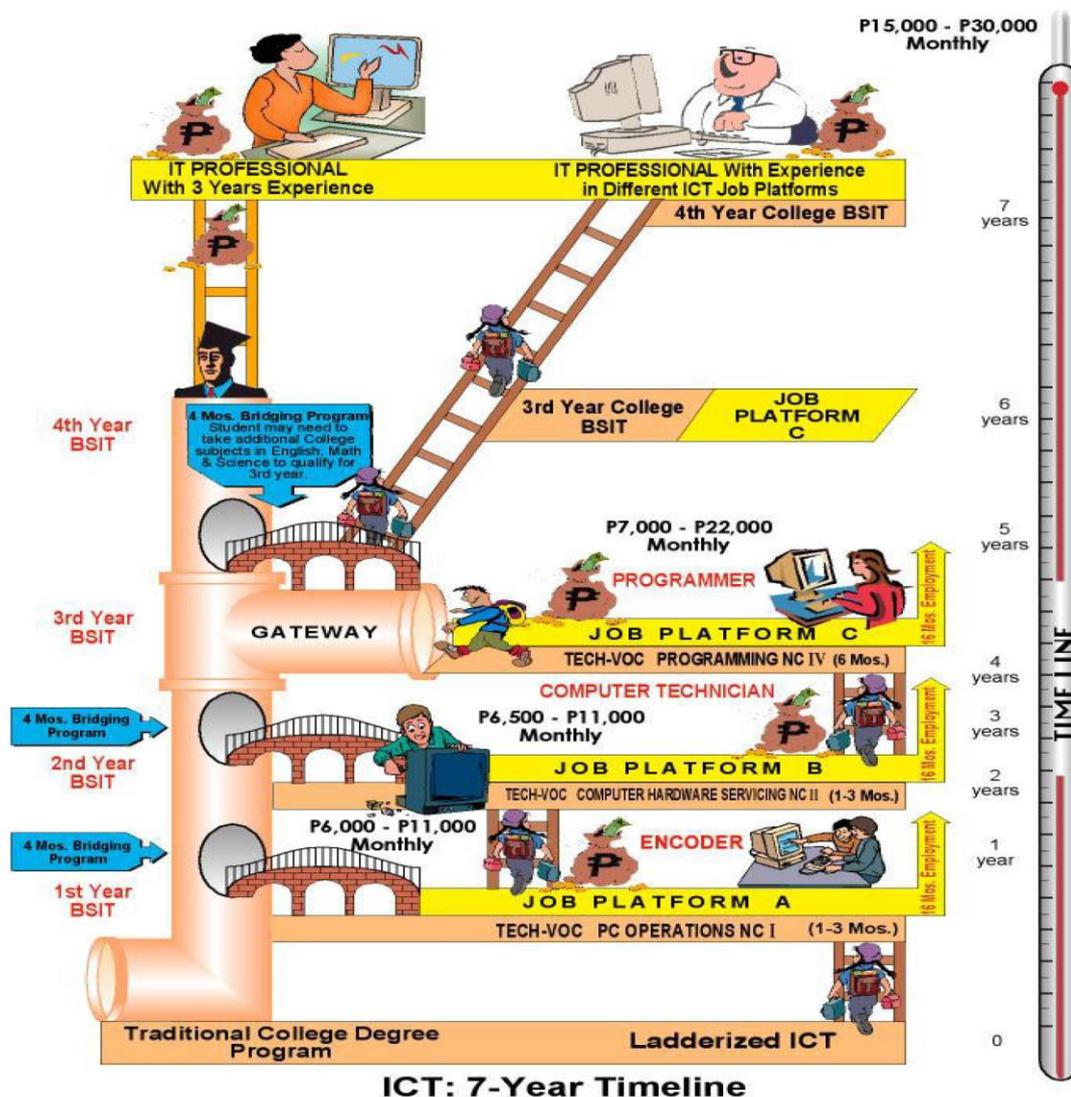


Рис. 17. Филиппинская система профессионального образования и обучения на примере IT сферы

В презентациях эстонской системы профессиональных квалификаций существует весьма примитивный по подаче, но очень важный по содержанию слайд, который представляет цикл, предполагающий, что от рынка труда через определенные рычаги идет определенный запрос к системе подготовки кадров (Рис. 18). Такой фокус очень важен при разработке обобщающих схем системы профстандартов. Но реализовывать эту задачу нужно, безусловно, с большей точностью и сложностью, нежели в инфографике, приведенной ниже. Следует лучше обозначать запрос от рынка, через каких агентов и

институты он осуществляется, а также каким образом реализуется система обратной связи.

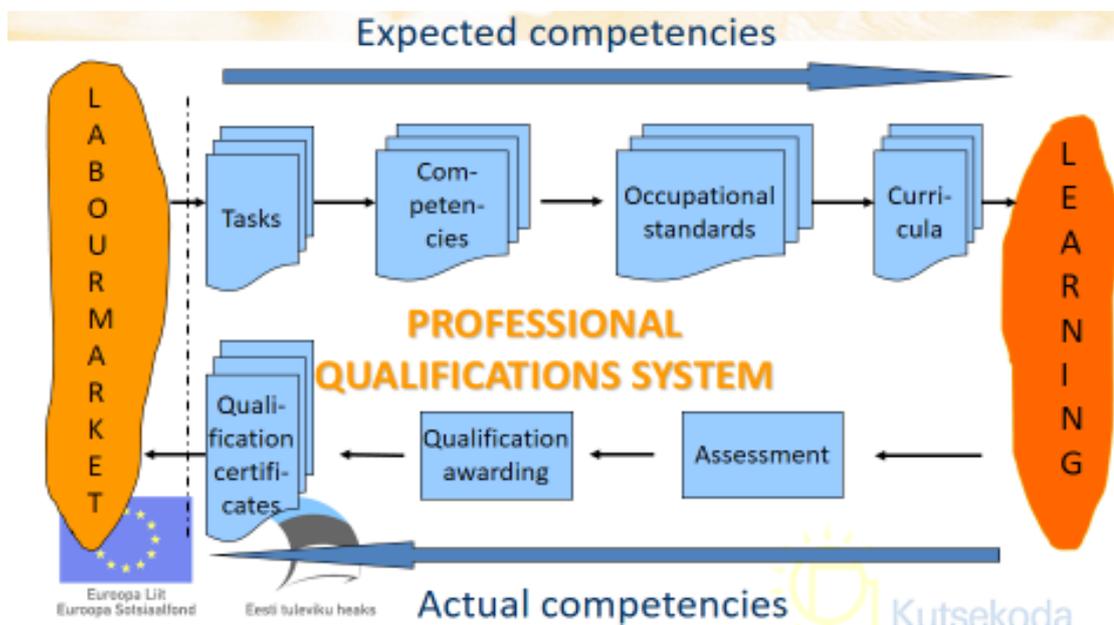


Рис. 18. Эстонская система профессиональных квалификаций

Еще одна схема, представляющая систему в целом, создана в ЮАР (Рис. 19). Ее задача – описать структуру взаимоотношений между главными действующими лицами, институциями и стейкхолдерами. Однако, с точки зрения визуализации, схема довольно примитивна и перегружена:

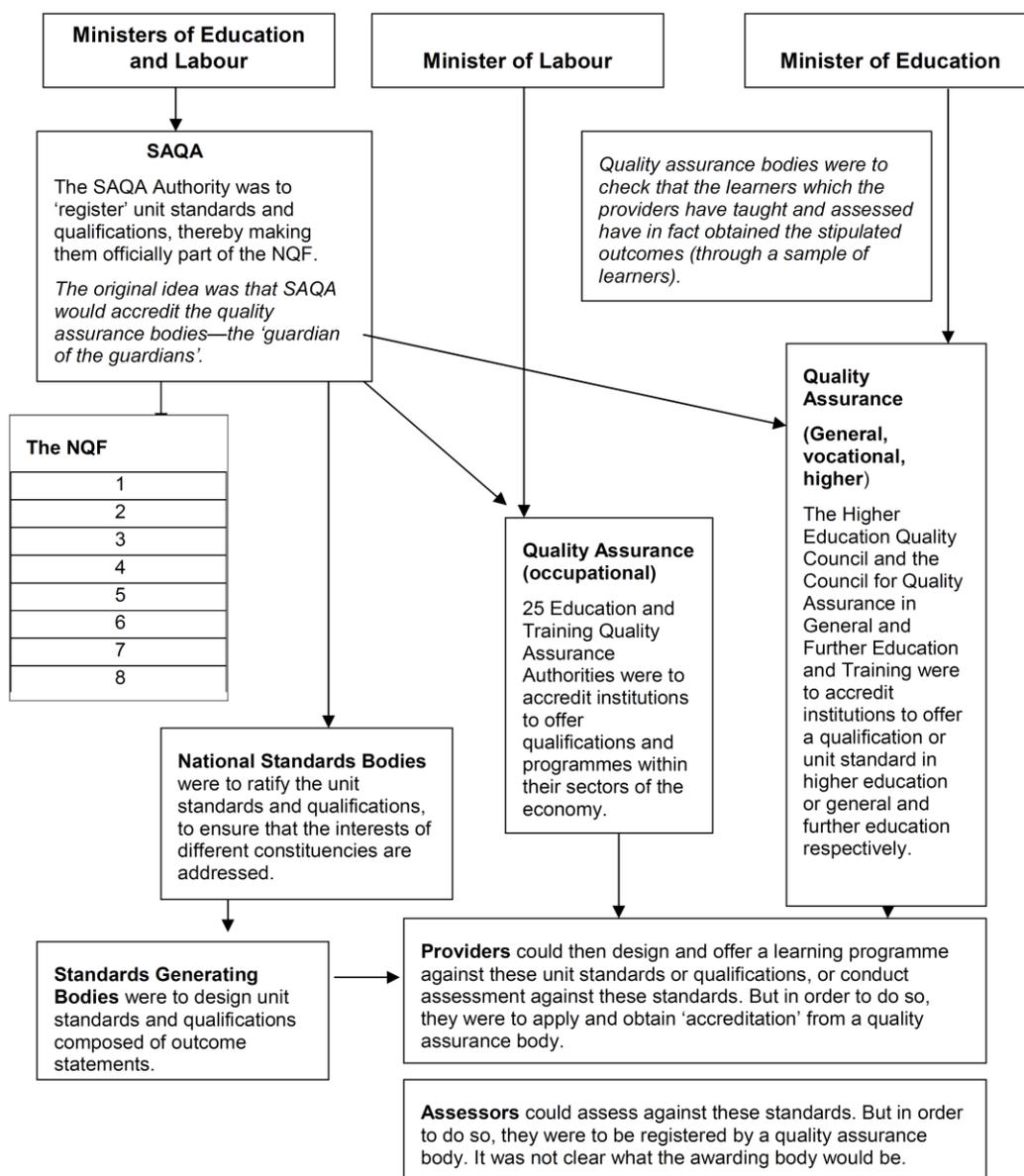


Рис. 19. Система профессиональных квалификаций в ЮАР

Еще менее удачный пример демонстрируется в докладе одного из представителей центра по образованию и обучению Словении, где изображается система Национальных профессиональных квалификаций (Рис. 20).

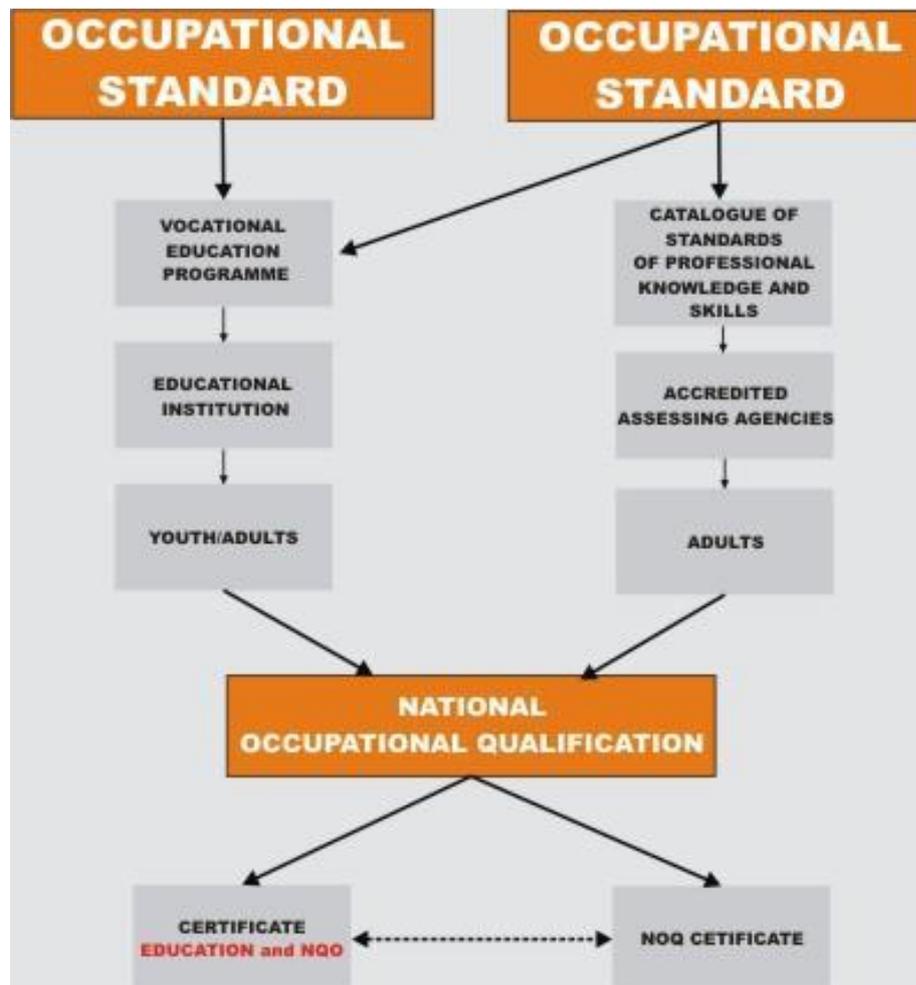


Рис. 20. Национальных профессиональных квалификаций Словении

Безусловно, важную роль в работе общей системы играют центры аттестации или повышения квалификации. Схем создания таких организаций среди зарубежных материалов обнаружено не было. Однако в Новой Зеландии, например, существует изображение системы, обеспечивающей качество работы высших учебных заведений неуниверситетского типа (Рис. 21).

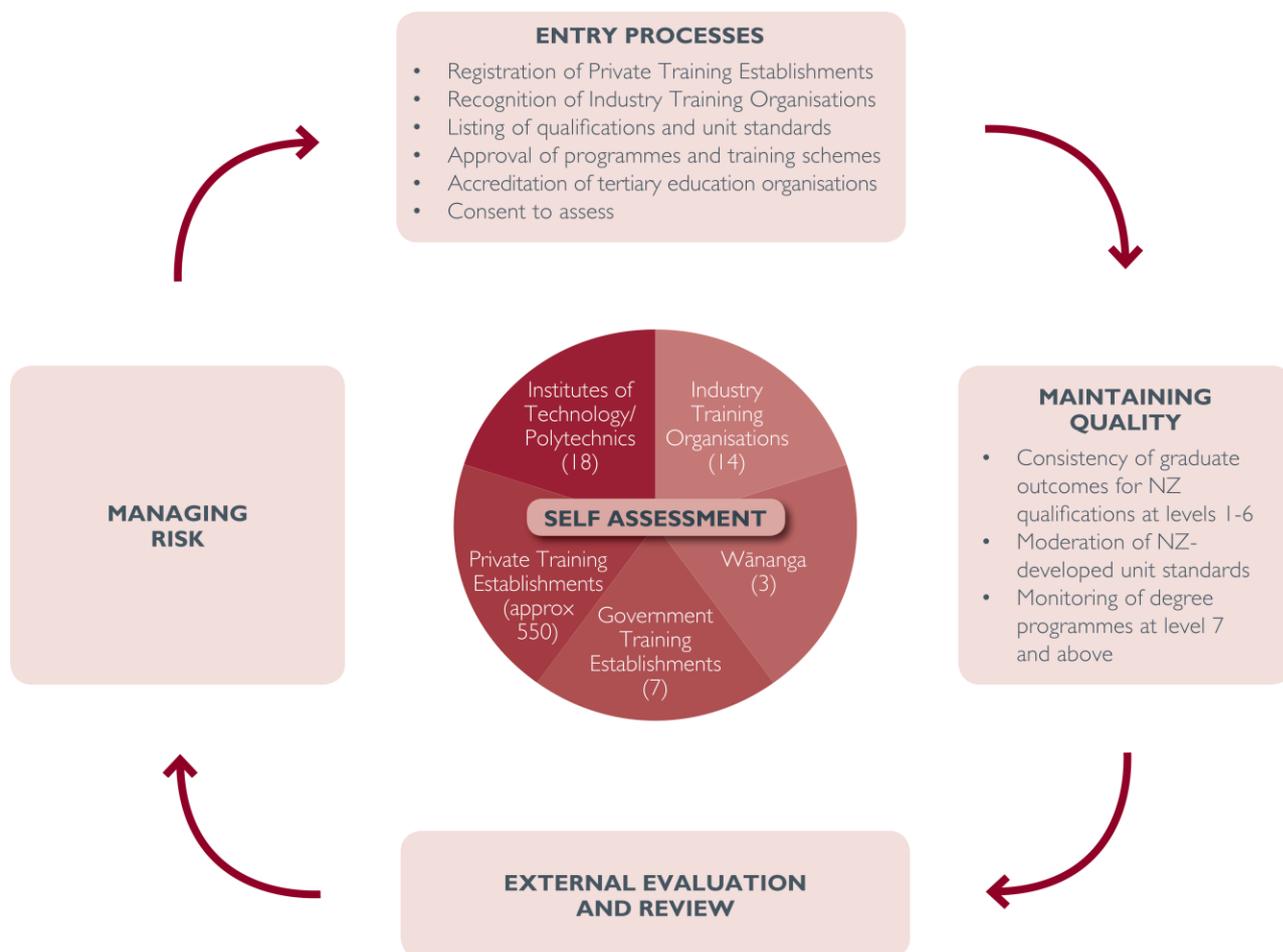


Рис. 21. Системы, обеспечивающая качество работы высших учебных заведений неуниверситетского типа, в Новой Зеландии

В целом можно сказать, что наилучшие примеры визуализации были обнаружены на сайтах Австралии и Великобритании. Однако комплексного набора презентационных визуальных материалов, который бы представлял большую часть институтов и сфер, связанных с работой системы профессиональных квалификаций, алгоритмы работы аттестационных центров, взаимодействие экспертного сообщества, бизнеса и образования, в открытых источниках не обнаружено.

Безусловно, в большинстве стран имеются документация, проекты, статьи. Но непосредственно образцы графического дизайна и иллюстраций,

которые кратко и доступным языком раскрывают содержание, в достаточной мере не представлены.

Анализ и визуализация представления основных элементов, процессов и институций Национальной системы оценки квалификаций, которые были предприняты в рамках данного исследования и охватывают всю систему, проведены впервые и на данный момент являются уникальными. При этом на первом этапе был осуществлен сбор данных (до 20 сентября), имеющихся в открытых источниках, в том числе на сайтах основных институций Национальной системы, осуществлялась работа с документами, нормативно-правовыми и законодательными актами, проводились проектировочные сессии с представителями СПК. Затем были сформированы и обсуждены первичные схемы, которые направлялись дизайнеру, также содержательно погруженному в информационное поле. В результате построены действительно первые в своем роде инфографики и схемы, доступным языком демонстрирующие ситуацию в отечественной системе ПК для различных аудиторий.

Глава 1. Систематизация информации об основных институтах, процедурах, правилах и практиках, необходимых для создания системы независимой оценки квалификации в наноиндустрии

Являясь частью единой национальной системы, формируемая система независимой оценки квалификации в наноиндустрии тесно взаимосвязана с ней и опирается на комплекс утвержденных соответствующими институтами нормативно-правовых документов и правил, а также организационно-методических материалов, учитывает процедуры и практики, которые отрабатываются другими звеньями общей системы. Согласование позиций, которые занимают участники процесса, и предпринимаемых ими действий, в свою очередь, является принципиально важным для целостного развития всей системы.

Далее в главе 1 представлена обобщенная и систематизированная информация о различных аспектах формирования, развития и деятельности отраслевой системы независимой оценки квалификации в наноиндустрии как части национальной. Представляя фактический материал, основное проблемное поле и возможные решения, направленные на их совершенствование, эта информация создает основу для последующей визуализации.

1.1 О национальной системе оценки квалификаций: структура, иерархия, институции-элементы, роли субъектов, направления взаимодействия, цифры и факты развития национальной системы квалификаций в Российской Федерации на текущий момент и в перспективе к 2020 году.

В Российской Федерации на протяжении нескольких последних лет в качестве инструмента кадрового регулирования формируется национальная система профессиональных квалификаций. Одна из главных целей ее создания – сократить качественный разрыв между спросом и предложением на рынке труда.

В соответствии с законодательством процесс «сборки» системы, который был начат в 2007 г. структурами Российского Союза промышленников и предпринимателей (РСПП), предполагается завершить к 2020 г. В данном подразделе будет описано становление системы и рассмотрены все этапы, которые она прошла и проходит на своем пути.

Точкой отсчёта формирования национальной системы профессиональных квалификаций в России можно считать возникновение АНО «Национальное агентство развития квалификаций», которая была создана РСПП в 2006 г. именно с целью развития этой системы и выстраивания соответствующих взаимоотношений между государством и бизнесом. Вслед за этим в июне 2007 г. РСПП и Министерство образования и науки РФ подписали «Соглашение о взаимодействии в области развития образования и повышения качества трудовых ресурсов». ¹² Стороны обязались, приняв во внимание особенности российской экономики и общественные потребности, сформировать национальную систему квалификаций (и национальную рамку квалификаций в качестве основы),

12

http://www.nark-rspp.ru/wp-content/uploads/069_%D0%A1%D0%BE%D0%B3%D0%BB%D0%B0%D1%88%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5-%D0%BE-%D0%B2%D0%B7%D0%B0%D0%B8%D0%BC%D0%BE%D0%B4%D0%B5%D0%B9%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B8%D0%B8.pdf

профессиональные и государственные образовательные стандарты, организовать систему независимой оценки качества образования и сертификации квалификаций.

К участию в проекте были привлечены профессиональные сообщества, объединения работодателей и заинтересованные организации. Для рассмотрения разработанных ими профессиональных стандартов и принятия решений об их введении в действие в 2008 г. РСПП создал Комиссию по профессиональным стандартам. В результате к 2010 г. были утверждены уже около 60 ПС.

В том же 2010 г. РСПП совместно с Минобрнауки России организовал Общественно-государственный совет системы независимой оценки качества профессионального образования¹³ с целью развития «организационных и методических оснований функционирования» этой системы. Совет должен был осуществлять работу по трём направлениям: сертификация квалификаций, оценка образовательных программ и оценка деятельности образовательных учреждений. Ключевыми участниками этой работы в 2010 г. были Минобрнауки России, РСПП, указанный выше Общественно-государственный совет, Минтруд России и общероссийская общественная организация малого и среднего предпринимательства «Опора России». В 2011 г. завершился отбор региональных программ развития образования.

Новый исключительно важный этап подготовки и реализации стратегии развития национальной системы квалификаций начался в 2012 г. Этому способствовали подписание Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», действия Министерства труда и социального развития России, государственная поддержка формирования новой системы квалификаций, внесение изменений в ТК РФ, ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», а также образование Национального совета при

¹³ <http://xn--o1aabe.xn--plai/simplepage/253>

Президенте РФ по профессиональным квалификациям, который стал национальным координатором действий государственных органов объединений работодателей и иных организаций, заинтересованных в развитии НСПК.

В 2013 г. приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации установлены «Уровни квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов» и представлены «Методические рекомендации по разработке профессионального стандарта». К 2014 г. были утверждены 406 профессиональных стандартов.

В 2014 г. шла активная работа по развития профессиональных стандартов: всего было рассмотрено 477 ПС, одобрено и передано в Минтруд России 473 ПС, в 28 ПС были внесены правки для дальнейшего принятия, а 75 ПС были отправлены на доработку. От РСПП поступили предложения о разработке 120 ПС.

В 2015 г. функции базового центра были возложены на учреждённый Министерством образования и науки России, Министерством труда России и Агентством стратегических инициатив Союз «Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров «Ворлдскиллс Россия» (по распоряжению Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2015 г. № 2424-р).¹⁴ В том же году был опубликован список «50 наиболее востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, требующих среднего профессионального образования»¹⁵. Этот список будет использоваться для разработки образовательных программ и актуализации профессиональных стандартов.

Каким образом были отобраны 50 наиболее перспективных профессий, пояснила заместитель руководителя департамента направления «Молодые профессионалы» Агентства стратегических инициатив Жанна Кадылева:

¹⁴ <http://government.ru/media/files/fZMJifxC37GVxdrIVs6NUuExzDOywFmq.pdf>

¹⁵ http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/orders/436/Prilozhenie_prikaz_top-50_14_09.doc

- Мы изучили потребности компаний в кадрах. Минтруд использовал опрос, в котором приняло участие более 14 000 предприятий. Также использовалась статистика занятости в разрезе отдельных профессий. Так были выявлены профессии, которые обеспечивают массовую занятость и являются критичными для работодателей сегодня и в ближайшей перспективе. Вторым источником - оценка участия компаний в подготовке кадров. Здесь нам помогли чемпионаты WorldSkills, которые показывают востребованность и перспективность отдельных профессий. Третий момент - перспективные профессии с точки зрения приоритетных направлений технологического развития, возникновения новых технологических рынков. Так, например, в списке оказались специалист по биотехнологиям и оператор беспилотных летательных аппаратов.¹⁶

Заместитель министра труда и социальной защиты Любовь Ельцова отметила:

- При формировании топ-50 профессий мы прежде всего ориентировались на высокотехнологичные отрасли промышленности, а также сферу услуг. При этом учитывали требования к компетенции участников конкурсов в рамках чемпионатов WorldSkills.¹⁷

Вместе с указанными выше инновационными профессиями, представляющими высокотехнологичные отрасли, в перечне оказались и такие вполне «классические» профессии, как, например, сварщик или парикмахер. Пополнение списка в дальнейшем, безусловно, может помочь в формировании требований, которые предъявляются работникам в соответствии со стандартами.

Помимо этого перечня, Минтруд России утвердил и Справочник востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий.¹⁸ Согласно приказу № 832 от 2 ноября 2015 г. справочник, в который вошло

¹⁶ <https://asi.ru/news/42415/>

¹⁷ <http://www.rosmintrud.ru/labour/15/9/>

¹⁸ <http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/orders/437>

1620 профессий и специальностей, призван оказывать помощь при реализации кадровой политики и планировании обучения работников. К концу 2016 г. планируется организовать справочник таким образом, чтобы можно было найти наиболее востребованные профессии с их описанием, а также описанием необходимых квалификаций и образования, их оценки и возможности трудоустройства.

К началу 2016 г. были утверждены 804 ПС, а профессиональными стандартами охвачено 60% профессий, включенных в указанный выше справочник. От РСПП поступили предложения о разработке 200 ПС. Число советов по ПК увеличилось до 26.

Исходя из презентации Министерства труда и социальной защиты РФ «Основные итоги работы по развитию национальной системы квалификаций в Российской Федерации в 2015 году»¹⁹, до конца 2016 г. планируется разработать 180 и актуализировать 40 ПС. Столь активное развитие позволяет предполагать, что к 2020 г. национальная система квалификаций действительно будет сформирована.

Основным координирующим и консультативным органом системы на данный момент является НСПК при Президенте Российской Федерации, утверждённый Указом Президента РФ от 16 апреля 2014 г. № 249. Он образован с целью регуляции в области создания и развития системы ПК в РФ, решения задач подготовки кадров и повышения производительности труда. В соответствии с Положением об НСПК в число его основных задач входят:

- разработка предложений по направлениям развития системы профквалификаций Президенту РФ;
- координация работы различных институций и организаций, к которым

19

https://www.google.ru/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKewigwMqX0rTOAhWkB5oKHV0dA2MQFggeMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.rosmintrud.ru%2Flabour%2F20%2F46%2FPrezentaciya_NS_K_RTK.pptx&usg=AFQjCNGrcTT6IE0lqD30j_m_1WfGILTbmg&sig2=7c_NqK4fO9Am4QoT6EVrKA&bvm=bv_129389765.d.bGg

относятся ассоциации работодателей, профессиональные союзы, образовательные учреждения, некоммерческие организации и др., по созданию и развитию Национальной системы ПК;

- проведение экспертизы законодательных и иных нормативных правовых актов, относящихся к вопросам развития системы ПК в РФ;
- проведение экспертизы проектов ПС, подготовка заключений и предложений по совершенствованию профессиональных стандартов;
- рассмотрение проектов ФГОС, оценка соответствия ФГОС ПС, а также выработка предложений по совершенствованию ФГОС;
- подготовка предложений по разработке классификатора видов профессиональной деятельности и его актуализации;
- содействие международному сотрудничеству в сфере развития национальных систем ПК.

К основным нормативным документам НСПК можно отнести:

- Указ Президента РФ от 16 апреля 2014 г. № 249;
- Положение о НСПК;
- Регламент НСПК;
- Реестр СПК;
- Протоколы заседаний НСПК.

В целях институциональной и отраслевой основы развития системы ПК создаются Советы по профессиональным квалификациям, которые НСПК наделяет соответствующими полномочиями. На момент сбора данных, который производился в рамках настоящего исследования, действовали 26 СПК. Эти органы – например, СПК в наноиндустрии, СПК в ЖКХ, СПК в строительстве и т.д. – отвечают за организацию проведения независимой оценки квалификаций по видам профессиональной деятельности на общероссийском уровне (в Таблице 1 представлен список СПК, а также организации, наделенные полномочиями совета в соответствующей отрасли).

Список 26 СПК с названиями организаций

Наименование СПК	Организация
Совет по профессиональным квалификациям в области сварки	СРО НП Национальное Агентство Контроля Сварки
Совет по профессиональным квалификациям в наноиндустрии	Межотраслевое объединение наноиндустрии
Совет по профессиональным квалификациям в жилищно-коммунальном хозяйстве	ОООР «Союз коммунальных предприятий»
Совет по профессиональным квалификациям в строительстве	Национальное объединение строителей
Совет по профессиональным квалификациям в индустрии гостеприимства	НП «Федерация Рестораторов и Отельеров»
Совет по профессиональным квалификациям в области информационных технологий	Ассоциация предприятий компьютерных и информационных технологий
Совет по профессиональным квалификациям железнодорожного транспорта	Общероссийское отраслевое объединение работодателей железнодорожного транспорта
Совет по профессиональным квалификациям в лифтовой отрасли и сфере вертикального транспорта	Национальный лифтовой союз (НЛС)
Совет по профессиональным квалификациям в здравоохранении	НП «Национальная Медицинская Палата»
Совет по профессиональным квалификациям в электроэнергетике	Общероссийское отраслевое объединение работодателей электроэнергетики Объединение РаЭл
Совет по профессиональным квалификациям финансового рынка	Ассоциация участников финансового рынка «Совет по развитию профессиональных квалификаций»
Совет по профессиональным квалификациям в машиностроении	ОООР «Союз машиностроителей России»
Совет по профессиональным квалификациям в отрасли судостроения и морской техники	ОООР «Союз машиностроителей России»
Совет по профессиональным квалификациям в нефтегазовом комплексе	Частное учреждение «Центр планирования и использования трудовых ресурсов Газпрома»
Совет по профессиональным квалификациям в сфере атомной энергии	ОООР «Союз работодателей атомной промышленности, энергетики и науки России»
Совет по профессиональным квалификациям в автомобилестроении	Некоммерческое партнерство «Объединение автопроизводителей России»
Совет по профессиональным квалификациям в целлюлозно-бумажной, мебельной и	Общероссийское отраслевое объединение работодателей целлюлозно-бумажной

деревообрабатывающей промышленности	промышленности
Совет по профессиональным квалификациям в области управления персоналом	Ассоциация консультантов по подбору персонала
Совет по профессиональным квалификациям в области ракетной техники и космической деятельности	ОООР «Союз машиностроителей России»
Совет по профессиональным квалификациям в области фармации	Национальная фармацевтическая палата
Совет по профессиональным квалификациям химического и биотехнологического комплекса	Российский союз предприятий и организаций химического комплекса
Совет по профессиональным квалификациям офисных специалистов и вспомогательных административных работников	Национальная ассоциация офисных специалистов и административных работников
Совет по профессиональным квалификациям в горно-металлургическом комплексе	ОООР «Ассоциации промышленников горно-металлургического комплекса России»
Совет по профессиональным квалификациям в области издательского дела, полиграфического производства и распространения печатной продукции	НТО работников печати
Совет по профессиональным квалификациям индустрии красоты	Союз парикмахеров и косметологов России
Совет по профессиональным квалификациям торговой, внешнеторговой и по отдельным видам предпринимательской и экономической деятельности	Торгово-промышленная палата Российской Федерации

В соответствии с Типовым положением о совете по профессиональным квалификациям в основные задачи СПК входят:

- мониторинг рынка труда, необходимости разработки или внесения изменений в профессиональные стандарты для определения потребности в независимой оценке квалификаций;
- организация независимой оценки квалификаций на основе формирования сети центров оценки квалификаций;
- проведение независимой оценки квалификации по решению национального совета;
- подготовка предложений по развитию системы независимой оценки квалификаций в Российской Федерации, в том числе на основе совершенствования нормативных правовых актов;

- обеспечение информационной открытости деятельности Совета.

Кроме того, формируется модель взаимодействия НСПК с партнерами в субъектах РФ по следующим направлениям:

- взаимодействие с региональными органами государственной власти по вопросам реализации единой политики в области развития национальной системы профессиональных квалификаций;
- консультационная и организационная поддержка на региональном уровне процессов работы системы профессиональных квалификаций, применения ПК на региональных рынках труда;
- мониторинг и анализ ситуации в сфере применения национальной системы квалификаций;
- координация действий общероссийских и региональных структур;
- определение потребностей и организация подготовки экспертов в регионах.

Существует еще одна важнейшая институция национальной системы ПК – Национальное агентство развития квалификаций (НАРК). НАРК является значимым органом, который содействует развитию системы квалификаций, формирует позиции организаций бизнес-сообщества при их взаимодействии с негосударственными и государственными структурами, а также участвует в оценке результатов обучения и приобретения трудового опыта и развитии качества рабочей силы.²⁰

Созданное двумя одноименными общероссийскими организациями – объединением работодателей «Российский союз промышленников и предпринимателей» и общественной организацией «Российский союз промышленников и предпринимателей», агентство формирует действенные способы коммуникации между бизнесом и системой образования. Минтруд России (последняя инстанция утверждения ПС), Минобрнауки России

²⁰ http://nark.ru/?page_id=170

(последняя инстанция утверждения ФГОС) и НСПК (особенно последний) являются регуляторами, взяв на себя работу с подзаконными актами, отбор участников независимой оценки квалификации и контроль их деятельности. В свою очередь, НАРК является оператором, который развивает информационные ресурсы, ведет мониторинг информации и поддерживает оценку квалификаций в регионах²¹.

Таким образом, НАРК оказывает многоуровневую поддержку НСПК и включённым в него СПК. Последние в настоящее время, по оценке экспертов, ощущают недостаток хорошо налаженных связей с координационными органами по поддержке системы ПК, которые создаются в разных субъектах РФ. Восполнить этот недостаток может Национальный совет, который тем самым содействует формированию единой и всеобъемлющей политики по развитию национальной системы профессиональных квалификаций. Для этого система должна обладать функциональной подвижностью, гибкостью и скоростью.

В состав НСПК входят рабочие органы, представленные рабочими группами и комитетами. Всего на момент сбора данных, проведенного в рамках настоящего исследования, действовали пять рабочих групп, отвечающих за выполнение различных конкретных задач.

1) Среди основных задач РГ НСПК, руководителем которой является президент РСПП и председатель НСПК А.Н. Шохин:

- подготовка предложений о принципах формирования и задачах отраслевых советов развития квалификаций;
- подготовка предложений о разработке проектов нормативных правовых актов по вопросу формирования отраслевых советов развития квалификаций, включая вопросы определения требований к таким советам, их функций и полномочий;

²¹ Из презентации Национального агентства развития квалификаций РСПП 28 апреля 2016 г. «Развитие национальной системы квалификаций: структуры, элементы, направления и задачи развития»

- подготовка предложений об активизации участия профессиональных сообществ в разработке профессиональных стандартов, проведении профессионально-общественной аккредитации образовательных программ и общественной аккредитации организаций, осуществляющих образовательную деятельность, а также оценке и сертификации профессиональных квалификаций.
- 2) РГ НСПК под руководством вице-президента РСПП и зам. председателя НСПК Ф.Т. Прокопова призвана осуществлять работу по следующим направлениям:
- проведение экспертизы проектов профессиональных стандартов, подготовка экспертных заключений о них и выработка предложений о совершенствовании профессиональных стандартов;
 - представление проектов профессиональных стандартов для рассмотрения Национальным советом;
 - подготовка предложений о разработке классификатора (перечня) видов профессиональной деятельности и его последующей актуализации;
 - совершенствование методической базы разработки и применения профессиональных стандартов.
- 3) РГ НСПК по вопросам оценки квалификации и качества подготовки кадров, которой руководит заместитель Председателя Правления ООО «УК «РОСНАНО» А.Г. Свиаренко, ставит перед собой следующие центральные задачи:
- подготовка предложений к проектам нормативных правовых документов по вопросам независимой оценки квалификации, профессионально-общественной аккредитации, включая экспертизу проектов организационно-методических документов по вопросам развития системы профессиональных квалификаций в Российской Федерации;

- внесение предложений в план работы Национального совета по вопросам оценки квалификации и качества подготовки кадров;
 - подготовка предложений о формировании организационных механизмов развития системы оценки профессиональных квалификаций и проведению профессионально-общественной аккредитации образовательных программ;
 - рассмотрение заявок и документов организаций, претендующих на получение статуса аккредитующих организаций;
 - рассмотрение и согласование перечней профессиональных квалификаций по областям профессиональной деятельности, подлежащих оцениванию.
- 4) РГ НСПК по поддержке лучших практик развития квалификаций и перспективным профессиям под руководством директора направления «Молодые профессионалы» Агентства стратегических инициатив Д.Н. Пескова работает, в первую очередь, по следующим направлениям:
- обобщение лучшего опыта в области корпоративных программ развития, обучения и оценки квалификации персонала, других практик развития квалификаций;
 - содействие международному сотрудничеству в сфере развития национальных систем профессиональных квалификаций;
 - подготовка предложений об актуализации профессиональных стандартов с учетом профессиональных компетенций, апробированных в рамках Национального чемпионата сквозных рабочих профессий высокотехнологичных отраслей промышленности по методике WorldSkills.
- 5) РГ НСПК по применению профессиональных стандартов в системе профессионального образования и обучения во главе с ректором НИУ ВШЭ Я.И. Кузьминовым выполняет следующие базовые задачи:

- рассмотрение проектов федеральных государственных стандартов профессионального образования, оценка их соответствия профессиональным стандартам, подготовка предложений об их совершенствовании;
- обобщение информации о практике использования профессиональных стандартов при разработке профессиональных образовательных программ;
- подготовка предложений об актуализации федеральных государственных образовательных стандартов и профессиональных образовательных программ с учетом профессиональных стандартов;
- координация работы СПК в области применения профессиональных стандартов в профессиональном образовании и обучении, организации и проведения экспертизы федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования и основных образовательных программ по учету в них требований профессиональных стандартов;
- организация подготовки экспертов для проведения экспертизы федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования и основных образовательных программ в части учета в них требований профессиональных стандартов.

Также в настоящее время ведутся создание и доработка федерального реестра профквалификаций. Помимо общей информации о Национальной системе ПК документ будет содержать перечни аккредитованных центров оценки квалификации и аттестованных специалистов и являться единым легитимным источником для всей страны.

К 2020 г., исходя из распоряжения от 13 ноября 2013 г. № 2108-р, количество квалифицированных работников должно возрасти. Способствовать этому должен целый ряд мероприятий. Например, РОССТАТ

готовит статистику высококвалифицированных работников, Министерство труда, работодатели, профсоюзы и заинтересованные организации разрабатывают ПС, проводят анализ вовлеченности общественных организаций и профсоюзных сообществ в сферу оценки квалификации. Минтруд и Минобрнауки России, общероссийские объединения работодателей, профсоюзы и другие заинтересованные организации следят за процессом проведения аккредитации образовательных программ.

Минобрнауки России оказывает поддержку 250 многофункциональным центрам прикладных квалификаций, модернизирует образовательные программы и готовит рекомендации по их разработке. Все институции участвуют в подготовке высококвалифицированных кадров, популяризации инженерных и рабочих специальностей и проведении чемпионата «Worldskills».

Из самого плана этих мероприятий можно сделать вывод, что в процесс вовлечено большое количество участников, и после исполнения задачи проводится постоянный мониторинг, позволяющий оценить и при необходимости скорректировать дальнейшие процессы. Сразу две позиции в этом списке занимает оценка квалификации работника, которая, как уже было отмечено ранее, должна быть независимой и повсеместно действующей.

1.2 Описание системы профессиональных квалификаций в наноиндустрии

Совет по профессиональным квалификациям в наноиндустрии был создан 29 июля 2014 г. по решению НСПК, сегодня состоит из 18 участников и является одним из 26 советов по ПК. Его базовая организация – НП «Межотраслевое объединение наноиндустрии» – призвана осуществлять работу, связанную с:

- проведением мониторинга рынка труда в наноиндустрии;
- разработкой, актуализацией и применением ПС;
- разработкой, актуализацией и применением отраслевой рамки квалификаций;
- установкой требований для подтверждения профквалификации, организацией и контролем деятельности по оценке и присвоению ПК;
- участием в определении потребностей в образовании и обучении, в разработке образовательных стандартов ПО, обновлении и профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ.

На конец 2015 г. в развития кадрового потенциала наноиндустрии были достигнуты следующие результаты:

- разработаны и внесены в Национальный реестр профессиональных стандартов 35 ПС (в октябре 2016 г. на утверждении находились еще 10 ПС);
- разработаны и проходили апробацию 17 комплектов оценочных средств;
- по запросу и при софинансировании предприятий наноиндустрии разработаны 116 дополнительных профессиональных образовательных программ;
- в ходе пилотной реализации дополнительных профессиональных образовательных программ обучение прошли 3 724 сотрудника

предприятий наноиндустрии, при этом еще 24 425 человек обучено с использованием материалов разработанных образовательных программ;

- в ходе реализации программы «Развитие системы электронного образования «e-Learning» подготовлено 33 учебных курса, включающих 162 электронных образовательных модуля и виртуальных лабораторий для обучения представителей предприятий наноиндустрии в дистанционном формате;
- ведется работа по созданию организационно-правовой основы деятельности совета по профессиональным квалификациям в наноиндустрии в целях формирования и развития национальной системы профессиональных квалификаций.

В течение второй половины 2015 г. Фонд инфраструктурных и образовательных программ РОСНАНО проводил экспресс-диагностику элементов процедуры оценки профессиональных квалификаций на базе ОАО «НИИМЭ и Микрон» и Института радиотехники и электроники им. акад. В.А. Котельникова (Фрязинский филиал) Российской академии наук (ФИРЭ РАН) по пяти профессиональным стандартам.²²

В 2016 г. СПК в наноиндустрии проводит исследования по оценке потенциальной емкости рынка для оказания услуг по оценке квалификации, а также координирует разработку профессиональных стандартов на инженерную деятельность для наноиндустрии. На данный момент в отрасли разработаны 45 профессиональных стандартов. Все ПС получили одобрение НСПК и утверждены Минтрудом России. В настоящее время они занесены в Национальный реестр профессиональных стандартов (протоколы № 1 от

²² «Инженер-конструктор в области производства наногетероструктурных СВЧ-монокристаллических интегральных схем», «Инженер по метрологии в области метрологического обеспечения, разработки, производства и испытаний нанотехнологической продукции», «Инженер-технолог в области производства наноразмерных полупроводниковых приборов и интегральных схем», «Специалист в области разработки полупроводниковых лазеров», «Специалист в области производства специально легированных волокон».

16.09.2014, № 2 от 27.11.2014, № 1 от 17.02.2015, № 2 от 19.05.2015, № 8 от 04.03.2016).

Важнейшей частью разработки каждого профстандарта является профессионально-общественная экспертиза. Общее количество участников обсуждения в 2016 г. на 52 мероприятиях различного уровня превысило 7000 человек. В средствах массовой информации и профильных научных изданиях вышло 44 печатных публикации о ходе разработки проектов профессиональных стандартов. Результаты этапов профессионально-общественного обсуждения ПС были рассмотрены и одобрены на заседании совета (протокол № 8 от 04.03.2016).

Во втором квартале 2016 г. разработаны 68 проектов наименований и описаний профессиональных квалификаций. Требования к квалификациям сформированы в соответствии с профессиональными стандартами в nanoиндустрии, в том числе: восемь по nanoэлектронике, два по nanoфотонике, шесть по наноматериалам и один в области метрологии и стандартизации в nanoиндустрии.

В настоящее время НСПК согласован перечень профессиональных квалификаций в nanoиндустрии, включающий 103 наименования (протоколы № 15 от 28.06.2016, п. 7.2²³, и № 16 от 27.09.2016, п. 4.2²⁴).

Таким образом, наименования квалификаций разработаны для 25 профессиональных стандартов в nanoиндустрии, что составляет 56% от общего числа утвержденных профессиональных стандартов в nanoиндустрии. Квалификации относятся к разным уровням: от третьего до восьмого, т.е. охватывают и рабочих, и специалистов среднего звена, и инженеров, и руководителей. Преобладают квалификации высоких уровней.

До конца года будет завершена разработка наименований профессиональных квалификаций еще по десяти профессиональным

²³ <http://nspkrf.ru/documents/materialy-natsionalnogo-soveta/15-nspkrf.html>

²⁴ http://nspkrf.ru/documents/materialy-natsionalnogo-soveta/19-09-2016_16.html

стандартам или 77% от общего числа утвержденных профессиональных стандартов в наноиндустрии.

В целях создания нормативной основы организации деятельности Совета и центров оценки квалификаций разработаны и решением СПК (протокол № 10 от 07.06.2016) утвержден ряд организационно-методических документов для проведения независимой оценки квалификаций. В их числе, например, требования к ЦОК в наноиндустрии, требования к членам аттестационной комиссии ЦОК в наноиндустрии, методика определения стоимости работ по оценке квалификаций.

С целью сформировать группы экспертов для проведения независимой оценки квалификации в июле 2016 г. организовано обучение 20 специалистов в области наноиндустрии. В соответствии с решением Совета (протокол № 13 от 14.10.2016 ²⁵) аттестованы 18 экспертов, которым выданы соответствующие удостоверения.

На момент проведения исследования сформированы 27 комплектов оценочных средств для квалификаций, наименования которых разработаны в соответствии с семью профессиональными стандартами. До конца 2016 г. будет подготовлено еще 25 комплектов оценочных средств для квалификаций, наименования которых разработаны в соответствии с восемью профессиональными стандартами.

В апреле 2016 г. в постоянную эксплуатацию запущен информационный ресурс (официальный сайт) СПК в наноиндустрии²⁶.

Кроме того, Наблюдательный совет Фонда инфраструктурных и образовательных программ утвердил программу «Развитие системы оценки профессиональных квалификаций в наноиндустрии на период 2016-2018 гг.»²⁷ (утв. Наблюдательным советом ФИОП, протокол № 22 от 14.12.2015,

²⁵ <http://spknano.ru/upload/iblock/3b6/3b6f3e6c4219d842a9e8fb585b9b179b.pdf>

²⁶ <http://spknano.ru>

²⁷ http://www.rusnano.com/upload/images/infrastructure/FIOP_Edu_RSOK_Program_2016-2018.pdf

раздел XII). В соответствии с программой предполагается достичь показателей, которые представлены в Таблице 2.

Таблица 2.

**Критерии эффективности реализации Программы 2016 - 2018 гг.
(нарастающим итогом)**

	2016	2017	2018
Доля профессиональных стандартов, обеспеченных оценочными средствами для проведения процедур оценки квалификаций ²⁸ , (%)	40%	60%	85%
Количество разработанных и апробированных комплектов оценочных средств для процедур оценки квалификаций в рамках утвержденных профессиональных стандартов в области нанотехнологий, (шт.)	5/17*	15/32*	30/47*
Количество ЦОК, созданных в рамках пробации моделей ЦОК, внесенных в Федеральный реестр по оценке квалификаций, (шт.)	1	2	3
Число соискателей, прошедших оценку независимую квалификаций в области нанотехнологий, включенных в Федеральный реестр по оценке квалификаций, (чел.)	30	130	150
Число экспертов (по оценке квалификации и технических экспертов), аттестованных в соответствии с требованиями Совета по профессиональным квалификациям в nanoиндустрии, включенных в Федеральный реестр по оценке квалификаций, (чел.)	20	40	60

²⁸ к 2018 году – 55 профессиональных стандартов.

*С учетом разработанных ранее комплектов оценочных средств.

1.3 Описание отраслевых систем оценки квалификаций: институции, зоны ответственности и алгоритмы взаимодействия

На сегодня в рамках национальной системы профессиональных квалификаций созданы 26 СПК. Каждый из них отвечает за свою область профессиональной деятельности или отрасль, стремится повысить её эффективность и конкурентоспособность не только на российском, но и на международном рынке.

СПК должны заниматься организационно-методическим обеспечением проведения оценки квалификаций и организацией оценки в форме профессионального экзамена.²⁹ После принятия решения НСПК о согласовании перечней наименований и требований к профессиональным квалификациям они вносятся в реестр сведений о независимой оценке квалификаций. Также на советы возложена ответственность за разработку инструмента оценки и формирование сети ЦОК.

Тем самым советы становятся драйверами формирования и изменения национальной системы квалификаций. Через мониторинг рынка труда, определение квалификационных потребностей своей отрасли СПК вовлечены в сопряжение требований профессиональных стандартов и ФГОС, формируют справочник перспективных профессий, организуют профессионально-общественную аккредитацию образовательных программ и внесение их в специальный реестр. Также на советах лежит ответственность за информационное сопровождение собственной деятельности.

Деятельность каждого СПК реализуется в том числе через создание внутренних подразделений и институций – центров, комитетов и рабочих групп, которые занимаются определённым видом деятельности и имеют своё место в типовой структуре. Основными функциональными единицами являются:

²⁹ Из презентации Национального агентства развития квалификаций РСРП 28 апреля 2016 г. «Развитие национальной системы квалификаций: структуры, элементы, направления и задачи развития»

- центральная аттестационная комиссия, которая организует и проводит аттестацию специалистов;
- аттестованные эксперты, состоящие в реестре экспертов по оценке квалификаций;
- участники совета;
- сеть аттестованных ЦОК;
- подразделения по мониторингу рынка труда, по нормативно-методическому и информационному обеспечению, по применению ПС в СО, по разработке и применению ПС.

В следующем подразделе речь пойдёт о важнейшей функциональной единице – центре оценки квалификации.

1.4 Описание Центра оценки квалификации: алгоритм создания, методы и инструменты оценки, количественные параметры

В целях осуществления независимой оценки квалификаций в работу вовлекаются центры оценки квалификации. Они призваны оценить, насколько компетенции соискателей соответствуют профессиональным квалификациям, трудовым функциям и положениям профессионального стандарта (см. Федеральный закон от 3 июля 2016 г. № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации»³⁰).

Согласно распоряжению Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 881-р число центров на 2015 г. составляет всего 36, а в 2016 г. этот показатель должен возрасти более чем в пять раз. Точно так же количество человек, прошедших оценку квалификации в 2016 гг., должно достигнуть 19300, в то время как для 2015 года эта цифра составляет всего 3680. В 2017 г. количество ЦОК должно увеличиться до 289 ЦОК, а количество соискателей – до 70405 человек. Таким образом, число центров как важнейших элементов системы, равно как и число соискателей, подтвердивших квалификацию, с каждым годом должно значительно возрастать.

Для разных отраслевых СПК число ЦОК не одинаково. Можно считать, что на 2015 г. лидирующую позицию занимает СПК в области сварки, а в 2016 г. он попадает в тройку лидеров. Советы по ЖКХ и по строительству выделяются из списка как наиболее перспективные представители на 2017 г. Показатели в плане-графике представлены в Таблице 3 нарастающим итогом.

Таблица 3.

Запланированное число ЦОК и соискателей в 2015-2017 гг.

СПК	2015 год		2016 год		2017 год	
	Кол-во центров	Кол-во чел., прошедших сертификаци	Кол-во центров	Кол-во чел., прошедших сертификаци	Кол-во центров	Кол-во чел., прошедших сертификаци

³⁰ <https://rg.ru/2016/07/06/kvalificacia-dok.html>

	ю		ю		ю	
ЖКХ	-	-	64	4510	98	31780
Сварка	15	970	53	2 340	62	4 610
Наноиндустрия	-	-	1	30	2	130
Лифтовая отрасль	2	200	5	500	5	500
Строительство	10	300	41	1 890	86	5 450
Машиностроение	3	1 200	11	8 400	14	25 200
Железнодорожный транспорт	1	400	1	400	1	400
Союз «Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров «Ворлдскиллс Россия»	5	610	15	1 230	21	2 335

В рамках работы по формированию системы независимой оценки квалификаций разработан ряд организационно-методических документов, в том числе, например:

- Типовые требования к членам квалификационной комиссии центра оценки квалификации;
- Методика определения стоимости работ по оценке квалификации;
- Типовые требования к апелляционной комиссии совета по профессиональным квалификациям по рассмотрению апелляций к центрам оценки квалификации;
- Типовой порядок отбора и прекращения полномочий центра оценки квалификации;
- Типовые требования к центру оценки квалификации.

В соответствии с нормативной документацией складывается следующий алгоритм отбора организации, претендующей на выполнение функций ЦОК, и наделения ее соответствующими полномочиями.

Любое юридическое лицо, соответствующее всем формальным требованиям (согласно одному из них, например, эта организация не может

быть учреждена образовательной организацией или являться таковой), заявляет о своем намерении стать центром оценки квалификации в отраслевой СПК, входящий в НСПК. Помимо общих требований, одно из которых упомянуто выше, в соответствии с документом «Типовые требования к центру оценки квалификации»³¹, утверждённым решением НСПК (Протокол от 20 мая 2015 года №10), ЦОК должен соответствовать еще целому ряду требований.

Среди общих требований – сфера деятельности ЦОК, которая включает ПС, квалификационные уровни и наименования и требования к профессиональным квалификациям, места реализации этапов оценивания квалификации, перечень и задачи ЭЦ при наличии таковых в ЦОК. Структура ЦОК должна быть устроена таким образом, чтобы он мог принять на себя ответственность за:

- оценку квалификации, работу с запросом заявителя (включая определение стоимости работ по оценке ПК) и с заявочными документами;
- формирование и деятельность квалификационной комиссии;
- программы оценки квалификации и экзамены;
- принятие итоговых решений, оформление заключений и передачу результатов в СПК;
- соблюдение всех требований, процедур (включая рассмотрение жалоб и рекламаций) и контроль качества.

Особые требования предъявляются к руководителям и рядовым сотрудникам центров. Руководство может осуществлять лишь аттестованный СПК в качестве эксперта официальный сотрудник организации-заявителя,

31

<https://www.google.ru/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=5&ved=0ahUKewjWdrz0qfOAhUKjSwKHReODu4QFgg2MAQ&url=http%3A%2F%2Fmedia.rspp.ru%2Fdocument%2F1%2F3%2Fb%2F3b210fb995dd483884c614f2be14ef20.pdf&usg=AFQjCNGYCCmViCmS6QCBtxbe-86zuyVENA&sig2=prrdA5DZJdfwRdY5FDhg2A&cad=rjt>

для которого она является основным местом работы. Среди сотрудников должно быть не менее трёх аттестованных экспертов по оценке (экспертами могут быть сотрудники сторонних организаций, предварительно подписавшие соответствующий договор), один из которых, имея основное рабочее место в ЦОК, станет председателем комиссии, и технические эксперты (в комиссии должно быть не менее одного).

Для персонала и для осуществления ключевых функций центрам необходимо оборудованное должным образом пространство. В наличии должны быть помещения для работы сотрудников, для хранения документации (архивы, в которых хранятся журналы и документы, включающие предоставленные соискателем с целью прохождения процедуры оценки квалификации), для проведения экзаменов. Оборудование и все приборы должны не только иметь паспорта, но и предварительно пройти проверку на соответствие всем техническим нормам. Важным условием является наличие подключения к информационно-телекоммуникационным сетям.

К моменту передачи документов в СПК организация-заявитель должна разработать нормативно-правовую базу, сформировать пул экспертов для НОК, разработать банк оценочных средств, определить стоимость работ по ОК, произвести апробацию процедуры НОК и её мониторинг, определить территориальную клиентскую базу ЦОК. После передачи пакета документов в виде заявки, копии Устава, положения о ЦОК, распоряжения руководителя о создании ЦОК, копии выписки из ЕГРЮЛ и других документов, подтверждающих соответствие заявителя установленным требованиям, заявитель информируется о сроках проведения проверки. Затем формируется комиссия, состав и сроки работы которой определяет СПК, и проводится сама проверка, которая, в зависимости от обстоятельств, может быть документальной или выездной (в некоторых случаях проводятся обе).

По результатам проверки должно быть сформировано экспертное заключение о соответствии или несоответствии предъявленным требованиям.

Затем СПК принимает решение об отборе конкретных участников-заявителей. В случае вынесения положительного вердикта сведения о ЦОК заносятся в Федеральный реестр. Далее следует проведение PR-кампании о запуске ЦОК, после чего ЦОК начинает работать в штатном режиме как один из важнейших участников системы НОК.

Помимо СПК правом принимать решения при осуществлении отбора будущих ЦОК обладает и Координационный орган по профессиональным квалификациям, который проводит отбор и мониторинг работы советов, имеет право прекратить их деятельность, а также вносить другие изменения в Федеральный реестр. Именно этот орган осуществляет отбор ЦОК в том случае, если нужно провести оценку квалификации по виду профессиональной деятельности, в котором СПК не существует. При этом к организациям-заявителям предъявляются те же требования, что и в первом случае. Так как на этих подразделениях лежит наибольшая ответственность за осуществление независимой оценки квалификации, Координационный орган или совет (при наличии такового) старается обеспечить максимальную преемственность деятельности на случай закрытия любого из центров.

В случае необходимости экзамены могут проводиться не только в ЦОК, но и в экзаменационных центрах (ЭЦ). Ниже представлено описание процедуры проведения профессионального экзамена в ЭЦ (см. «Типовые требования к центру оценки квалификации»).

Экзаменационный центр может быть создан на материально-технической базе ЦОК или на территории отдельной организации, с которой был подписан соответствующий договор. Во втором случае руководителем ЭЦ становится аттестованный в качестве эксперта по квалификациям и назначенный непосредственно руководителем организации (для которого она является основным местом работы), на базе которой создаётся ЭЦ. Центр должен соответствовать всем материально-техническим, кадровым и документационным требованиям для подготовки и проведения квалификационного экзамена с соблюдением соответствующих норм и

правил, а также предоставления результатов и хранения всех значимых материалов и документов в собственном архиве.

К экзаменационным центрам предъявляются те же требования, что и к ЦОК. Единственным важным дополнением является требование объяснить и доказать необходимость открытия ЭЦ в конкретном субъекте РФ (например, должно быть достаточное количество возможных соискателей).

1.5 Описание профессионального экзамена: алгоритм проведения, участники, инструменты, результаты

В этом подразделе представлены этапы проведения профессионального экзамена, по результатам которого выдаётся свидетельство, подтверждающее ПК, определенные для каждого ЦОК советом по профессиональным квалификациям.

Центры оценки квалификации, как было отмечено ранее, занимаются независимой оценкой квалификации – то есть с помощью проведения профессионального экзамена определяют, в какой степени профессиональные компетенции соискателя соответствуют трудовым функциям и квалификации, заложенной в профессиональном стандарте. С этой целью центры формируют квалификационные комиссии. По результатам работы одной из таких комиссий, которая проводит экзамен, соискателю выдаётся или не выдаётся сертификат, подтверждающий его профессиональную квалификацию. Вся информация вносится в соответствующие разделы Федерального реестра.

Ключевыми условиями проведения независимой оценки квалификаций являются: полная независимость от образовательных институций, объективность и единообразие требований, информационная доступность, соблюдение конфиденциальности и прав участников, недопущение конфликта интересов между сторонами-участниками. В качестве таких участников, как правило, выступают: Координационный орган по ПК, берущий на себя ответственность за координацию развития системы ПК в РФ, советы по ПК, сами центры, соискатели и федеральный орган исполнительной власти.

Членами Координационного органа могут являться представители органов государственной власти, участники профсоюзов, объединений и ассоциаций, организаций, занимающихся научной, образовательной и иной деятельностью. Полномочия и действия СПК находятся во власти

Координационного органа, который отбирает советы, устанавливает правила и занимается постоянным мониторингом работы советов.

Советы разрабатывают требования к квалификации работников (в том числе определяют необходимость в обучении), проекты профессиональных стандартов, несут ответственность за работу центров оценки квалификации, проверяют и обрабатывают сведения о результатах оценки, предоставляют доступ к информационным ресурсам.

Центры оценки квалификации, отобранные СПК и наделённые полномочиями на трёхлетний срок, осуществляют независимую оценку квалификации посредством профессионального экзамена, который проводит специально организованная квалификационная комиссия, и выдают свидетельства соискателям.

Квалификационная комиссия при этом должна быть сформирована центральной аттестационной комиссией СПК (она производит аттестацию специалистов для ЦОК). Среди членов центральной аттестационной комиссии СПК должны быть квалифицированные специалисты с более чем пятилетним релевантным стажем.

Для проведения профессионального экзамена в ЦОК формируется квалификационная комиссия, которая должна состоять не менее чем из трех экспертов. Они должны представлять конкретную область деятельности, обладать достаточным уровнем профессиональной квалификации и соответствовать профессиональным стандартам.

Существуют две категории экспертов: эксперты по оценке и технические эксперты, являющиеся представителями реального сектора экономики. Точные определения этих двух понятий даны в документе «Типовые требования к членам квалификационной комиссии центра оценки квалификации»:

«Эксперт по оценке квалификации – лицо, обладающее знаниями и опытом для проведения работ в области профессиональной квалификации, аттестованное в соответствии с настоящим документом;

Технический эксперт – лицо, обладающее специальными знаниями и квалификацией в определенной области профессиональной деятельности, аттестованное в соответствии с настоящим документом, привлекаемое для проведения профессионального экзамена»³².

Важно отметить, что согласно порядку проведения ЦОК профессионального экзамена и признания его результатов ПЭ проводится в соответствии с оценочными средствами, разработанными для соответствующей квалификации, и включает в себя два этапа: теоретический и практический.

Теоретический этап профессионального экзамена может проводиться в устной и (или) письменной формах. Практический этап профессионального экзамена может проводиться в форме выполнения практического задания и (или) презентации и защиты соискателем портфолио (в том числе готового продукта деятельности, выполненного им в условиях трудовой деятельности), в состав которого должны входить документы, подтверждающие практический опыт соискателя, сформированность его компетенций.

Сам профессиональный экзамен проводится квалификационной комиссией, образованной ЦОК из числа экспертов, которых СПК наделил соответствующими полномочиями. При проведении ПЭ возможно участие сторонних наблюдателей, присутствие которых согласовано с ЦОК. Это могут быть, например, представители федеральных органов исполнительной власти или иные заинтересованные стороны. По решению НСПК при отсутствии ЦОК ПЭ проводит СПК.

Порядок проведения ПЭ и оформления его результатов выглядит следующим образом.

ЦОК осуществляет следующие процедуры:

³² http://spo.mosmetod.ru/docs/zamclub/zasedanie3/4_8_kk_requirements.html

- 1) прием и регистрация заявления на проведение профессионального экзамена и комплекта документов соискателя, прилагаемого к заявлению;
- 2) рассмотрение заявления и комплекта документов соискателя;
- 3) принятие решения о допуске либо об отказе в допуске соискателя к сдаче профессионального экзамена;
- 4) проведение профессионального экзамена;
- 5) обработка результатов проведения профессионального экзамена;
- 6) оформление и выдача соискателю свидетельства о квалификации или заключения о прохождении профессионального экзамена, включающего рекомендации соискателю (в случае неудовлетворительного прохождения ПЭ).

В свою очередь, соискатель представляет в ЦОК заявление о допуске к сдаче профессионального экзамена, которое заполнено по форме, установленной Центром в соответствии с рекомендуемой формой заявления, и комплект документов, который включает паспорт или иной документ, удостоверяющий личность соискателя, и иные документы, необходимые для прохождения профессионального экзамена по соответствующим квалификациям. В случае несоответствия документов заявленным требованиям соискателю даются рекомендации о дополнении сведений. В случае подачи ложных документов или отсутствия некоторых соискатель получает отказ в доступе к ПЭ.

На основании комплекта документов и заявления ЦОК формирует личное дело соискателя. Назначаются даты, место, порядок и время проведения ПЭ. Соискатель допускается к ПЭ на основании документа, удостоверяющего его личность. Примеры заданий ПЭ предварительно выкладываются на сайте ЦОК.

Ход и результаты ПЭ фиксируются членами квалификационной комиссии по специальной форме, установленной ЦОК. В случае успешного

прохождения экзамена квалификационная комиссия принимает решение о присвоении и выдаче соискателю ПК свидетельства о квалификации.

По итогам ПЭ ЦОК в 30-дневный срок предоставляет соискателю свидетельство о квалификации (при успешном прохождении ПЭ) либо заключение о прохождении ПЭ (при неудовлетворительном результате экзамена). Личное дело и протоколы ПЭ передаются в архив ЦОК.

Если получателем услуги является иное юридическое или физическое лицо – например, работодатель, то ЦОК направляет получателю информацию о реквизитах свидетельства о квалификации либо копию свидетельства о прохождении ПЭ.

1.6 О создании системы оценки квалификаций в nanoиндустрии по годам в период 2015-2018 гг.

Одним из важнейших результатов обсуждений, которые прошли на практической конференции «Система оценки квалификации в nanoиндустрии и высокотехнологичных отраслях», стала «дорожная карта» реализации системы оценки квалификаций в nanoиндустрии, включающая механизмы функционального и сетевого взаимодействия.³³ «Дорожная карта» не только отражает план развития системы оценки квалификации, но и обеспечивает согласованность действий различных институций и групп, которые заинтересованы и участвуют в процессе. Ниже представлено описание «дорожных карт» для 2015 и 2016 гг., разработанных на основе Программы РСНОК.

1.6.1 Дорожная карта формирования системы оценки квалификации в nanoиндустрии – 2015

«Дорожная карта» отражает ключевые этапы формирования системы оценки квалификаций в nanoиндустрии в 2015 г.

С марта по май 2015 г. производились разработка и описание процедуры оценки квалификации в nanoиндустрии, велось формирование ее основы в виде рамки профессиональных квалификаций. Разработка организационно-методических документов системы оценки квалификации в nanoиндустрии была выполнена в апреле-июле (сборник «Развитие профессиональных квалификаций в nanoиндустрии»).

Период с июня по сентябрь был посвящён анализу рынка труда для определения востребованных профессий и квалификаций работников. С августа по октябрь производился отбор пилотных предприятий для

³³ <http://inruonline.com/event/view/sistema-ocenki-kvalifikacij-v-nanoindustrii-i-vysokotekhnologichnyh-otraslah>

апробации элементов процедуры оценки квалификации. Нужно было проверить механизмы, средства и инструменты оценки квалификации.

В результате был подготовлен «Отчёт об апробации элементов процедуры независимой оценки квалификации в наноиндустрии»³⁴. На пилотных площадках прошла апробация процедуры оценки квалификации (был проведён профессиональный экзамен) по пяти отобранным стандартам. Два профессиональных стандарта («Специалист в области разработки волоконных лазеров» и «Специалист в области производства специально легированных волокон») были апробированы на пилотной площадке Института радиотехники и электроники им. ак. В.А. Котельникова (Фрязинский филиал) Российской академии наук (ФИРЭ РАН), три («Инженер-конструктор в области производства наногетероструктурных СВЧ-монокристаллических интегральных схем», «Инженер по метрологии в области метрологического обеспечения, разработки, производства и испытаний нанотехнологической продукции» и «Инженер-технолог в области производства наноразмерных полупроводниковых приборов и интегральных схем») – на пилотной площадке ОАО «НИИМЭ и Микрон». Руководство осуществляло некоммерческое партнерство «Межотраслевое объединение наноиндустрии», а ресурсное, методологическое и координационное сопровождение обеспечивала автономная некоммерческая организация eNano.

По результатам апробации процедура была признана легитимной (с необходимостью некоторой корректировки) и рекомендована к принятию СПК в наноиндустрии. Октябрь, ноябрь и декабрь были использованы для доработки и утверждения результатов апробации, корректировки документов и подготовки рекомендаций для предприятий.

³⁴ <https://www.google.ru/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=0ahUKewjts-qdxbbOAhVF1SwKHe59BMIOFggjMAE&url=http%3A%2F%2Fspknano.ru%2Fupload%2Fiblock%2F8b5%2F8b56b91d0cf9e57074fce31976e7fff1.docx&usg=AFQjCNHURpxdqo83ufJive12VC6APS5P2Q&sig2=3NhIF191BGLoXrfmy-c-ig&cad=rjt>

В рамках подготовки Программы «Развитие системы оценки квалификаций в nanoиндустрии на период 2016-2018 гг.» были определены ключевые показатели эффективности на 2016, 2017 и 2018 гг. В число этих показателей вошли обеспеченные оценочными средствами ПС, разработанные и апробированные комплекты оценочных средств, внесённые в Федеральный реестр ЦОК, прошедшие оценку в области нанотехнологий соискатели, аттестованные эксперты по оценке.

Согласно показателям доля ПС, обеспеченных оценочными средствами для проведения оценки квалификаций, должна составить 40% в 2016 г., 60% в 2017 г. и 80% в 2018 г. (учитывая, что к этому году будет насчитываться 55 ПС). В 2016 г. были разработаны и апробированы пять комплектов оценочных средств к 17 ПС, существующим с 2015 г. Далее нарастающим итогом в 2017 г. число апробированных комплектов должно дойти до 15 (к 32 ПС), а в 2018 г. – до 30 (к 47 ПС).

К 2018 г. будет создано три ЦОК, внесённых в Федеральный реестр по оценке квалификаций. В соответствии с распоряжением Правительства РФ № 881-р от 14 мая 2015 г. оценку в 2016 г. должны пройти 30 человек. В 2017 г. в области нанотехнологий планируется оценить 130 соискателей. К 2018 г. их число нарастающим итогом предполагается довести до 230 человек.

Число аттестованных экспертов по оценке квалификаций, включённых в Федеральный реестр, в 2016 г. составит 20 человек. В 2017 г. их количество увеличится вдвое, а в 2018 г. достигнет 60 человек. Таким образом, ожидается, что ключевые показатели будут выполнены.

1.6.2 Дорожная карта формирования системы оценки квалификации в nanoиндустрии – 2016

В 2016 г. в рамках Программы «Развития системы оценки квалификации в nanoиндустрии на период 2016-2018 гг.» предусмотрено реализовать масштабный проект по формированию системы оценки квалификации.

В марте в НСПК были согласованы перечень и описания ПК, заключено соглашение о намерениях с пилотными площадками, а также начат запуск сайта СПК. В период с марта по май 2016 г. была подготовлена и проведена конференция руководителей и сотрудников HR-служб предприятий наноиндустрии. Кроме того, в течение всего этого периода разрабатывались требования к ЭИОС организации НОК.

С апреля по июль реализовывались согласованные в НСПК перечень и описания ПК, а также был определен перечень ПС для проектирования ПК в 2017 г. с утверждением перечня и рекомендаций решением СПК. С июня шли отбор и организация обучения экспертов по НОК (одна группа), координаторов работ от пилотных площадок, формировалась Аттестационная комиссия СПК, проводилась аттестация экспертов, заполнялся реестр. Помимо этого, апробировались процедуры оценки квалификации ³⁵ - отбор соискателей, проведение инструктажей, формирование квалификационной комиссии; определялись возможные контрагенты и партнеры, готовились документы по проведению оценки, формировались требования к ресурсной базе, подбирались оценочные средства, проводились экзамены.

До конца августа разрабатывалась (приобреталась) ЭИОС-НОК, а также шло ее тестирование. Эти этапы готовили опытную эксплуатацию электронного ресурса «ПЭ».

В конце сентября был отобран и занесен в реестр независимой оценки квалификаций ЦОК. Были заключены договоры с ЦОК и изготовлены бланки свидетельств для проведения оценки квалификации соискателей. С этого момента началась опытная эксплуатация ЭИС организации НОК, с октября – опытная эксплуатация электронного ресурса «ПЭ».

В октябре производились отбор и организация обучения экспертов по НОК (вторая группа), их аттестация и заполнение реестра (должно быть не

³⁵ <http://spknano.ru/upload/iblock/558/55899bf1a18dc4cacee68a94af5deec.pdf>

менее 20 экспертов). На этом же этапе рассчитывается стоимость работ по оценке квалификации и формируются квалификационные комиссии, а также списки соискателей.

Завершение этих действий позволяет начать проведение профессиональных экзаменов. До конца декабря, как уже было отмечено ранее, должен быть создан как минимум один ЦОК и не менее 30 человек должны пройти независимую оценку квалификации (вся информация должна быть занесена в реестр).

Этап будет завершён пленарной сессией V конгресса наноиндустрии. Будет создан Сборник по вопросам НОК в наноиндустрии. Кроме того, в ноябре-декабре планируется обсудить стратегию на следующий период: будут утверждены комплекс мероприятий по развитию НОК на 2017 г., комплекты ОС и рекомендации.

1.7 Описание перспектив развития (образ будущего центров оценки квалификаций)

Оценка профессиональной квалификации соискателей и в перспективе останется главной из большого количества задач, возлагаемых на центры оценки квалификации. Именно ЦОК призваны увеличивать число работников, подтвердивших свою квалификацию успешным прохождением профессионального экзамена. Именно от их деятельности в значительной степени зависит повышение профессионального уровня персонала.

Представляется, что для максимальной эффективности выполнения этой задачи ЦОК должен обладать сетью влиятельных и компетентных партнеров, четко прописанными критериями и правилами, а вся система должна быть прозрачной и понятной.

Если во многих европейских странах система оценки квалификаций опирается на историю двухсотлетнего развития профессиональных ассоциаций и групп, то в России она формируется прежде всего «сверху». Это обстоятельство ставит перед ЦОК ряд управленческих задач. В частности, необходимым является формирование собственной технологии и собственных процедур оценки, оценочных средств.

Для российского общества более привычны способы оценки, которые предлагают лишь упрощённую версию экспертизы, не используя экспертное сообщество как носителя метода, техник и инструментов. Между тем в модели будущего ЦОК оценивать квалификацию работников должны именно обладатели экспертного знания, опыта и навыков.

Для успешной работы в этой области должна быть хорошо изучена и проанализирована информация об отраслях, существующих компетенциях и практиках, которые действительно воспроизводятся в повседневности. Участники системы должны иметь к этой информации постоянный доступ и беспрепятственно обмениваться ею между собой.

Одним из инструментов сокращения рисков, которые неизбежно будут возникать в результате вызовов рынка, представляется создание ИТ-

платформы, в пределах которой нормы и механизмы формирования и реализации профессиональных стандартов и оценки квалификаций будут синхронизироваться с регламентами органов власти, вузов и других участников процесса – например, федеральными государственными образовательными стандартами. Будучи направлены на формирование у индивидов профессиональных и общекультурных компетенций, ФГОС, безусловно, должны соотноситься с профессиональными стандартами, не противореча им.

Развивая описанный выше электронный ресурс, такая IT-платформа может и должна стать не только информационным ресурсом, но и полем взаимодействия участников процесса. Благодаря этому взаимодействию они будут иметь адекватное представление о потенциале рынка труда, кадровых потоках, об актуальных для отраслей трудовых функциях и о подготовке кадров к работе с заказчиком.

Отметим, что в настоящее время в России ведется создание центра компетенций, который призван содействовать развитию отечественных программных продуктов и технологий³⁶, а также мог бы предложить экспертизу, аналогичную западной.³⁷ Представляется, что для создания национальной системы квалификации также необходим соответствующий национальный IT-продукт.

Перспективная модель ЦОК должна предоставлять всем представителям профессиональных сообществ, органов власти и вузов, работодателям, соискателям и другим участникам процесса возможность выразить свою позицию и повлиять на инфраструктуру развития кадрового потенциала, частью которой каждый из них является и ответственность за которую несёт каждый из отраслевых СПК.

³⁶ <https://rg.ru/2016/05/26/v-rf-sozdadut-nezavisimyj-centr-kompetencii-po-importozameshcheniiu-v-it-sfere.html>

³⁷ <http://www.f-id.ru/calendar/info/novosti/Soveshanie-v-AP-Igoty-tcentr-kompetencij-i-novaya/>

Деятельность центра оценки квалификации, на который возложено обеспечение задач СПК, должна опираться на хорошо проработанную методологию, спроектированные работодателями ПК и актуализированные ПС. Фактически именно работодатели являются «потребителями» и заказчиками персонала, запрос на сотрудников с определёнными квалификациями должен поступать прежде всего от них.

Существенной частью этой основы являются предельно чётко определённые оценочные инструменты. Они должны быть комплексными, достоверными, надёжными и валидными, а предшествующие им требования профессиональных стандартов должны быть прописаны для всех отраслей.

Таким образом, ЦОК будущего:

- объединяет всех заинтересованных участников процесса и партнеров;
- опирается на хорошо проработанную IT-платформу;
- обладает достоверными сведениями о востребованных компетенциях и существующих стандартах;
- использует подходящие методы оценки;
- находится в тесной связи с отраслевыми СПК, которые управляют соответствующими ЦОК и несут ответственность за их действия.

С точки зрения экономики предполагается развивать ЦОК в одном из двух направлений. В тех отраслях, где ПС воспринимаются профессиональным сообществом как действительно полезный и эффективный инструмент регулирования, при наличии большого потока соискателей и необходимых кадровых ресурсов возможна ситуация экономической автономности, где ЦОК по большей части становятся самокупаемыми. Во втором случае, когда поток соискателей по ряду причин, в том числе внешних, с точки зрения экономической эффективности недостаточен, ЦОК может выступать интеллектуальным ресурсом СПК.

В такой ситуации, чтобы ЦОК мог устойчиво развиваться, его деятельность должна быть диверсифицирована. Помимо непосредственной

оценки квалификаций на базе его может осуществляться деятельность центра:

- компетенций (рекомендательный сервис для соискателей, не обладающих достаточным уровнем знаний или навыков для сдачи ПЭ либо нуждающихся в помощи для оформления документов или иных консультациях);
- операций по обеспечению задач СПК (например, экспертиза по вопросам оценки);
- разработки оценочных средств;
- экспертизы ФГОС во взаимодействии с вузами, участия в организации профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ;
- методологической поддержки профессионального сообщества;
- проектирования ПК или актуализации ПС во взаимодействии с работодателями.

1.8 Описание внутриотраслевых и межотраслевых связей системы оценки квалификаций в наноиндустрии, в том числе места Совета по профессиональным квалификациям в наноиндустрии

В этом подразделе представлено описание основных внутриотраслевых и межотраслевых связей системы ОК в наноиндустрии, которое позволяет впервые увидеть общую картину взаимодействия между отраслевыми советами, рабочими группами, бизнес-организациями и образовательными учреждениями, ассоциациями и людьми, которые выходят в их состав.

Информация для анализа собиралась из открытых источников, в частности, с сайтов СПК, НСПК, РГ и других основных институций национальной системы. Объектом анализа являются основные управленческие институции национальной системы квалификаций:

1. НСПК;
2. Координационный совет НАРК (далее КС НАРК);
3. Наблюдательный совет НАРК (далее НС НАРК);
4. СПК;
5. Рабочие группы (далее РГ).

В состав каждого совета или группы входят эксперты и представители отраслей. В связи с этим собранные данные представляют собой списки участников (членов) рассматриваемых институций с указанием их основного места работы (организация).

Для анализа и визуализации были применены методы сетевого анализа (Social Network Analysis, SNA). Они позволяют выявить ключевых игроков, важнейших акторов, через которых проходят контакты и определить точки роста для взаимодействия либо идентифицировать людей, которые потенциально могут оказывать влияние на систему.

Отметим, что зачастую основным агентом в национальной системе квалификаций выступают не отдельные люди, а корпорация и предприятия. Для того, чтобы учесть этот факт, в анализе необходимо выделить параметр «организация».

Из полученных данных были составлены два реестра со следующей информацией:

1. институция – список участников (членов);
2. институция – список организаций, в которых работают участники институции.

Данные реестры представляют собой основу для выявления контактов и взаимосвязей и визуализации сетей взаимодействия между институциями. Любой участник может участвовать в деятельности сразу нескольких институций. Например, один и тот же эксперт может состоять в СПК в наноиндустрии и в РГ по вопросам ОК и качества подготовки кадров.

Другими словами, каждый участник институции будет иметь связь с той (теми) институцией (-ями), в которой (-ых) состоит. При этом сети будут иметь сразу два уровня:

- верхний уровень – институция;
- нижний уровень: в одном случае – участники, во втором – организации.

Подобные графы в SNA называются «бимодальными». Благодаря сетевому анализу любой бимодальный граф можно преобразовать в два одномодальных. В случае с участниками были выявлены:

- сеть институций, где уровень развития связи показывает количество общих участников (членов);
- сеть участников, где уровень развития связи показывает количество институций, в которых участники вместе состоят.

Соответственно, в случае с организациями выявлены:

- сеть институций, где уровень развития связи показывает количество общих организаций;
- сеть организаций, где уровень развития связи показывает количество общих институций, в работе которых принимают участие их члены. Другими словами, если представители

компании ОАО «РЖД» и «Московский метрополитен» состоят в СПК железнодорожного транспорта, то между ними имеется связь, которая обозначается на графе.

Когда между различными институциями и их участниками возникает множество пересекающихся связей, они образуют один кластер. И чем больше связей у институции, эксперта или организации – тем больше размер соответствующего узла.

Анализ графов по общим участникам выявил, что ядро сети составляют в основном координирующие институции:

- НСПК;
- НС НАРК;
- РГ по вопросам оценки квалификации и качества подготовки кадров;
- РГ по применению профессиональных стандартов в системе профессионального образования и обучения;
- РГ по профессиональным стандартам;
- РГ по формированию советов по профессиональным квалификациям.

Отметим, что наряду с координирующими органами в ядре также оказалась отраслевая институция:

- СПК в nanoиндустрии.

Такие координирующие органы, как РГ по поддержке лучших практик развития квалификаций и КС НАРК, в свою очередь, оказались на втором периметре ядра (между ядром и периферией). Вместе с ними к этому уровню были также отнесены СПК в сфере атомной энергетики, в здравоохранении, в индустрии гостеприимства, в электроэнергетике, в области управления персоналом и СПК железнодорожного транспорта.

Остальные отраслевые СПК находятся на периферии сети.

Основными связывающими участниками внутри ядра являются:

- А.И. Ажгиревич;
- А.Г. Свиначенко;
- А.Н. Лейбович;
- Ф.Т. Прокопов;
- Л.Ю. Ельцова;
- А.Н. Шохин;
- А.В. Волкова;
- В.М. Демин;
- А.В. Тихомиров.

При этом, если рассматривать всю сеть, выделяются представители системы, которые связывают разные кластеры. Среди них:

- Л.М. Рошаль – связывает СПК в здравоохранении, РГ по профессиональным стандартам, КС НАРК, НСПК и РГ по формированию советов по профессиональным квалификациям.
- Т.А. Терентьева – связывает СПК в области управления персоналом, СПК в сфере атомной энергетики, РГ по формированию советов по профессиональным квалификациям и НСПК.
- Н.П. Алешин – СПК в области сварки, РГ по формированию советов по профессиональным квалификациям и НСПК.
- В.М. Черепов – СПК в области фармации, СПК в здравоохранении и НС НАРК.
- П.П. Черных – РГ по формированию советов по профессиональным квалификациям, НСПК, РГ по поддержке лучших практик развития квалификаций, СПК в индустрии гостеприимства.

При анализе организаций, которых представляют участники институций, была выявлена схожая структура сети. В ядре присутствуют все те же координирующие органы (кроме РГ по поддержке лучших практик

развития квалификаций), включая КС НАРК, который в предыдущем кейсе находился за пределами ядра. При этом наряду с СПК в наноиндустрии к ядру значительно приблизились СПК в области управления персоналом, СПК в ЖКХ и СПК в области информационных технологий.

Основными связывающим организациями внутри ядра выступают:

- Минтруд России;
- Минпромторг России;
- АСИ;
- НИУ ВШЭ;
- МГУ;
- РАО «БУМПРОМ»;
- НАКС;
- РСПШ;
- Федерация независимых профсоюзов России.

Выделяются также организации, которые связывают различные кластеры:

- Госкорпорация «Росатом» – связывает НСПК, РГ по формированию советов по профессиональным квалификациям, СПК в области управления персоналом, СПК в сфере атомной энергетики, СПК в строительстве и СПК в области сварки;

- НИУ ВШЭ – НСПК, НС НАРК, РГ по применению профессиональных стандартов в системе профессионального образования и обучения, СПК в области управления персоналом, СПК в области информационных технологий, СПК в авиастроении, СПК в строительстве и СПК в ЖКХ;

- РСПШ – НСПК, НП НАРК, КС НАРК, РГ по профессиональным стандартам, РГ по формированию советов по профессиональным квалификациям, СПК в области управления персоналом, СПК финансового

рынка, СПК в здравоохранении, СПК в области фармации, СПК в области информационных технологий;

- Минтруд России – НСПК, КС НАРК, РГ по вопросам оценки квалификации и качества подготовки кадров, РГ по профессиональным стандартам, СПК в области управления персоналом, СПК в электроэнергетике, СПК в целлюлозно-бумажной, мебельной и деревообрабатывающей промышленности, СПК в области информационных технологий;

- ПАО «Лукойл» – НСПК, РГ по профессиональным стандартам, СПК в нефтегазовом комплексе;

- ПАО «Транснефть» – РГ по формированию советов по профессиональным квалификациям, СПК в нефтегазовом комплексе, СПК в области сварки;

- ОАО «РЖД» – НСПК, РГ по формированию советов по профессиональным квалификациям, РГ по поддержке лучших практик развития квалификаций, СПК железнодорожного транспорта, СПК в области сварки.

1.9 Описание разработки профессиональных стандартов, в том числе в наноиндустрии

Профессиональный стандарт является описанием профессиональной деятельности, приближение к которому положительно скажется на росте производительности труда и условиях его осуществления, качестве обучения и квалификации работников. Фактически стандарт определяет квалификацию, необходимую работнику для реализации конкретной трудовой функции в рамках существующих рыночных условий.

Профессиональный стандарт важен как для работодателя, так и для сотрудника.

«Профстандарт может быть ориентиром для работодателя при определении наименования должностей и специальностей, трудовых функций работников. В профстандарте указаны требования к образованию специалиста, выполняющего определенную трудовую функцию: необходимое основное и дополнительное образование. Все это может быть полезно и работодателю, и работнику. Работодателю удобно подбирать сотрудников в зависимости от своих бизнес-процессов, ставить им задачи, планировать развитие и обучение персонала. А работник может увидеть, соответствует ли он квалификационным требованиям, насколько он востребован на рынке труда. Он понимает, может ли рассчитывать на повышение по службе, прибавку к зарплате. С помощью профстандарта он может спланировать свою карьеру у одного работодателя или перейти к другому. Он понимает, чему еще нужно обучиться, чтобы быть успешным»³⁸.

Наиболее важная задача ПС – установить единые квалификационные требования к работникам. Поскольку их соответствие этим требованиям в значительной степени призвана обеспечивать образовательная система, именно профессиональные стандарты становятся узлом связи между трудовой сферой и сферой образования. Развиваясь в общей связке, она

³⁸ <http://glavkniga.ru/news/3529>

должна соответствовать разработанным стандартам и готовить квалифицированные кадры на их основе.

Согласно федеральному закону от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» при формировании федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования учитываются положения соответствующих ПС. Чтобы обеспечить учёт в стандартах профессионального образования положений соответствующих профессиональных стандартов, Минтруд России представляет в Минобрнауки России информацию об утверждённых профессиональных стандартах в течение 10 дней со дня их вступления в силу (Постановление Правительства РФ от 5 августа 2013 г. № 661). Таким образом, образовательные институции получают возможность обеспечивать рынок труда кадрами, удовлетворяющими требованиям профессиональных стандартов.

Сам процесс создания профессиональных стандартов выглядит следующим образом.

Прежде всего принимается решение о разработке ПС. При этом вначале необходимо определить вид (подвид) профессиональной деятельности, так как ПС характеризует квалификацию для осуществления определённого вида трудовой деятельности. Списка видов ПД не существует, поэтому определение вида (подвида) может оказаться весьма сложной задачей.

Установлено, что вид ПД можно считать таковым лишь в том случае, если выполняется часть производственного процесса и отражается разделение труда в отрасли, а также имеются собственная цель, методы и значимые результаты, которые проистекают из этой деятельности. Должно возникнуть полное представление о сути конкретной профессиональной деятельности: о её границах, включённых в неё профессиях, о способах приобретения работниками квалификаций, о перспективах работы.

Поэтому столь важен удачный подбор источников информации для разработки профессионального стандарта и установления соответствия вида профессиональной деятельности классификаторам. Источниками могут быть ³⁹ : ЕТКС, ЕКС, ОКЗ, ОКВЭД, ОКПДТР, ОКСО, ОКСВНК, постановления Минтруда, описывающие ВПД документы. Значимым этапом является определение цели/ миссии/ предназначения и состава занятий ПД.

При декомпозиции ВПД определяется перечень обобщённых трудовых функций, трудовых функций и трудовых действий. Далее производятся разработка и описание ОТФ: рассматриваются возможные наименования должностей, требования к образованию и обучению, требования к опыту практической работы, особые условия допуска к работе и другие характеристики. На итоговом этапе осуществляется формирование описания трудовых функций: создаётся перечень ТД, необходимых умений и знаний (в некоторых случаях включаются другие характеристики).

На 25 марта 2016 г. было создано 812 профессиональных стандартов по 33 областям профессиональной деятельности. Лидерами по количеству профессиональных стандартов являются атомная промышленность, строительство и ЖКХ, сквозные виды ПД.

³⁹ <http://media.rspp.ru/document/1/a/2/a235ec9628f533c51e105830307beb18.pdf>

1.10 Описание применения профессиональных стандартов, в том числе их роли в повышении качества управления отраслевыми человеческими ресурсами

До введения профессиональных стандартов система управления персоналом компании работала по следующему принципу: существовала система подбора и мотивации персонала, производилась оценка или аттестация персонала, выстраивались система обучения и развития персонала, система вознаграждений, обеспечивалось кадровое делопроизводство. Сейчас предпринимаются попытки сформировать в HR-сообществах и обладающих реальными квалификациями кадрах ценностное информационное поле вокруг потребностей. Происходит радикальный переворот: от рынка резюме переходят к рынку квалификаций. Вся отраслевая система превращается в инструмент повышения эффективности и управления изменениями.

После введения профессиональных стандартов HR-менеджмент становится потребителем сервиса центров оценки квалификации, заказчиком персонала, обладающего соответствующими квалификациями и компетенциями, заказчиком для системы образования, которая соотносит свои стандарты со стандартами рынка труда. Отбор персонала производится с упором на новые характеристики: сотрудники должны обладать особым набором ПК и высоким потенциалом.

Значимо расширяется способ оценки персонала: используется сразу несколько видов, включая оценку ЦОК. Обучение и развитие персонала происходит на нескольких уровнях: готовятся как сотрудники под требования отрасли, так и студенты, которых подводят к интегрированию в отраслевую систему. За соответствие квалификации полагается доплата, а при формировании системы оплаты труда учитывается профессиональная оценка.

В кадровом делопроизводстве открывается перспектива более глубокой автоматизации. После внедрения ПС в АСУ персоналом отмечаются четыре основных нововведения:

- знакомство с вновь утверждёнными ПС по виду деятельности;
- сравнение и выявление соответствий квалификаций сотрудников и ПС;
- переподготовка с приобретением соответствующих ПК;
- внесение изменений в кадровые документы.

Такой переворот в HR-практиках содействует повышению производительности труда и качества производимой продукции.

1.11 Описание перспектив развития национальной системы квалификации и системы оценки квалификаций в наноиндустрии

Некоммерческому партнерству «Межотраслевое объединение наноиндустрии», на базе которого создан Совет по профессиональным квалификациям в наноиндустрии, было поручено осуществить Программу «Развитие системы оценки профессиональных квалификаций в наноиндустрии на период 2016-2018 гг.». Программа была разработана «с целью эффективного решения задачи содействия формированию рынка квалифицированных кадров для наноиндустрии»⁴⁰.

Как и в случае с другими СПК, основными задачами стали формирование нормативно-правовой базы, разработка стандартов и способов оценки квалификации сотрудников. Среди ключевых для наноиндустрии задач:

- создать сети центров оценки квалификации с привлечением экспертов и разработкой оценочных средств;
- интегрировать предприятия, занимающиеся наноиндустрией, в систему оценки квалификаций;
- организовать и поддерживать коммуникацию участников системы оценки квалификации.

На последнем пункте в рамках наноиндустрии и высокотехнологичных областей делается особый упор. Природа взаимодействия в таких отраслях неизбежно имеет сетевой характер. Поэтому с учетом положений «дорожной карты» указанной выше программы такое взаимодействие должно быть налажено с помощью инновационных средств.

Одним из таких средств может быть, например, краудсорсинговая платформа, на которой смогут работать все СПК, обладающие схожими задачами. Эта информационная технология, безусловно, снизит временные

⁴⁰ www.rusnano.com/upload/images/infrastructure/FIOP_Edu_RSOK_Program_2016-2018.pdf

издержки и позволит действовать более интенсивно. Соединяя многочисленные стороны, которые задействованы в этой сфере и имеют разноплановые интересы, она позволяет наиболее эффективно мобилизовать ресурсы для принятия и последующего выполнения согласованных конкретных решений.

Это «коллективный разум» всех стейкхолдеров, которые вовлечены в один бизнес-процесс, имеют общие ресурсы, программное обеспечение и инструменты, вместе продумывают методы и производят экспертное знание. Но самое главное – это сеть, в которой бесперебойно работает обратная связь, которая гарантирует максимальную эффективность взаимодействия.

Партнёрами для СПК в nanoиндустрии могут стать СПК в ряде отраслей, где используются нанопродукция и нанотехнологии. В их числе, к примеру:

- объединённые промышленными материалами СПК в строительстве, в ракетной технике и химической деятельности, в автомобилестроении, в судостроении и морской технике, в машиностроении и СПК в области сварки;
- связанные электроникой и фотоникой СПК в электроэнергетике, в информационных технологиях и в нефтегазовом комплексе;
- объединённые био- и химическими технологиями СПК в здравоохранении и в области фармации, а также СПК химического и биологического комплекса.

Эти отраслевые СПК, имея общие представления о стандартах или обладая схожими задачами, могут быть заинтересованы во взаимодействии, которое при наличии хорошего современного коммуникационного инструмента приведёт к использованию результативных мер, принятию и исполнению наиболее грамотных и качественных решений.

Глава 2. Разработка инфографики по вопросам основных институтов, процедур, правил и практик, необходимых для создания системы независимой оценки квалификации в nanoиндустрии

В главе 2 представлены разработанные инфографики, которые делают наглядными и более удобными для восприятия описанные выше результаты анализа и систематизации собранной информации. Исходя из этого, они могут широко использоваться для работы с соответствующими целевыми аудиториями, в том числе в публичных выступлениях перед ними.

2.1 Национальная система оценки квалификаций

Представленная инфографика демонстрирует общую схему национальной системы ПК в РФ, ее главные координирующие органы, рабочие группы, СПК и их функции, а также связи между ними.



2.2 Становление национальной системы квалификаций Российской Федерации

Следующая инфографика демонстрирует на линии времени (таймлайне) основные вехи развития национальной системы ПК начиная с 2007 г. и заканчивая перспективами к 2020 г. Последовательное развитие представлено через важные события для системы, утверждённые ПС, основные институции.



2.3. Система профессиональных квалификаций в nanoиндустрии

Разработанная инфографика представляет сводные данные о результатах работы СПК в nanoиндустрии. Внимание уделяется профессиональным стандартам, оценке квалификаций, сети ЦОК, профессионально-общественной аккредитации и другим составляющим.



2.4 Типовая структура отраслевой системы оценки квалификаций

Разработанная инфографика представляет основные зоны ответственности (разработка, актуализация, применение ПС; мониторинг рынка труда; информационное сопровождение деятельности совета и пр.), а также институции и подразделения, существующие в рамках СПК, которые должны реализовывать те или иные задачи. Также на слайде имеется список 26 СПК, существующих на момент сбора данных, произведенного в рамках настоящего исследования.



2.5 Дорожная карта (план) формирования системы независимой оценки квалификаций в наноиндустрии

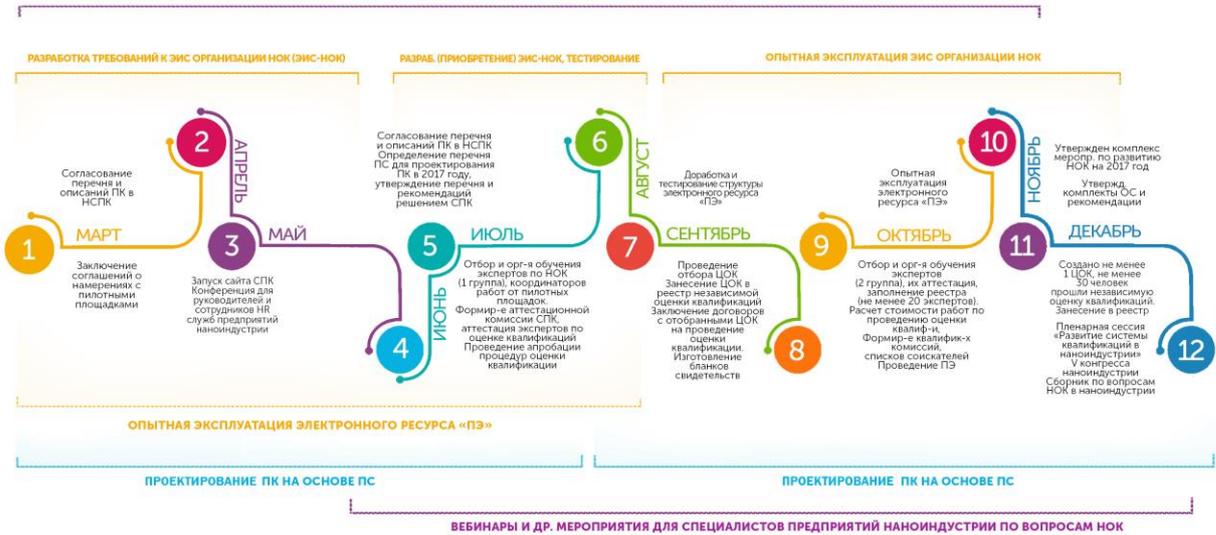
На разработанных инфографиках представлены «дорожные карты» на 2015 и 2016 гг., разработанные СПК в наноиндустрии, а также целевые показатели на ближайшие три года по созданию ЦОК и количеству аттестованных специалистов в соответствии с распоряжением Правительства РФ от 14.05.15 № 881-р.



ДОРОЖНАЯ КАРТА ФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ КВАЛИФИКАЦИЙ В НАНОИНДУСТРИИ

2016

РАЗРАБ. И АПРОБАЦИЯ СРЕДСТВ ОЦЕНКИ ПК (НОВЫЕ КОМПЛЕКТЫ)



2.6 Алгоритм создания и перспективы развития центра оценки квалификации

Следующая инфографика иллюстрирует главные шаги и алгоритм создания центров оценки квалификации. Начиная от формирования нормативно-правовой базы или состава экспертов для НОК и заканчивая работой по PR и продвижению ЦОК, запуском его деятельности в штатном режиме. Кроме того, приводится план-график количества ЦОК и количества аттестованных специалистов на ближайшие три года в соответствии с распоряжением Правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 881-р.



2.7 Алгоритм проведения профессионального экзамена

Разработанная инфографика представляет лаконичное изображение основных шагов и алгоритма прохождения аттестации соискателем, начиная от формирования пакета документов и заканчивая получением сертификата. Также на слайде уделяется внимание этапам подготовки – например, таким, как отбор экспертов для ПЭ или формирование оценочных средств.



2.8 Образ будущего центра оценки квалификаций: функциональная модель

Разработанная инфографика представляет функциональную модель ЦОК с учетом того, что помимо выполнения своей главной задачи он может диверсифицировать набор своих услуг – например, в направлении экспертизы ФГОС или операционной деятельности по обеспечению задач СПК.



2.9 Система независимой оценки квалификаций в nanoиндустрии: модель взаимодействия с основными участниками национальной системы независимой оценки квалификаций

Разработанная инфографика представляет модель взаимодействия различных функциональных элементов в рамках системы независимой оценки квалификаций в nanoиндустрии. Кроме того, на ней перечислены советы, взаимодействие с которыми потенциально может развивать СПК в nanoиндустрии в первую очередь.



2.10 Алгоритм создания профессиональных стандартов.

Профессиональные стандарты в nanoиндустрии

На данной инфографике представлены основные шаги на пути создания профессионального стандарта – от определения вида профессиональной деятельности до детального описания трудовых функций. Также приведено количество уже готовых профессиональных стандартов, имеющих в различных отраслях.

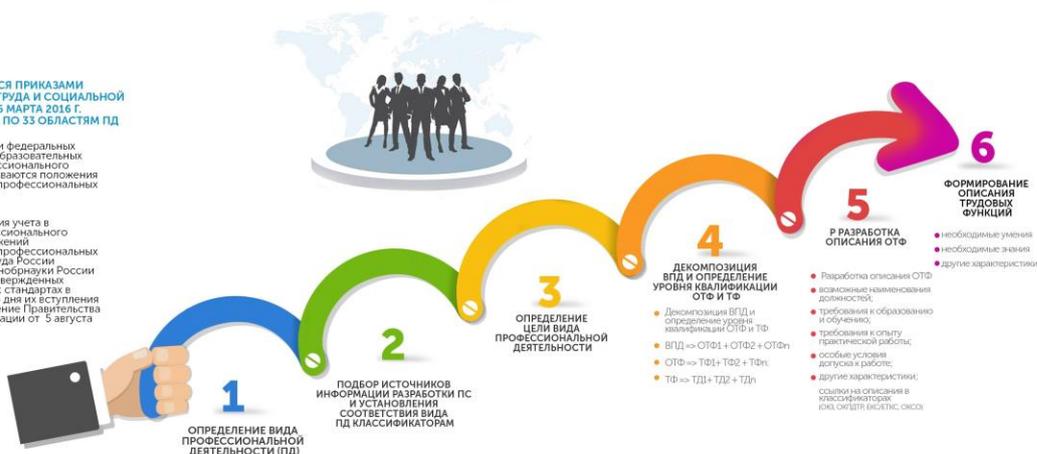


АЛГОРИТМ СОЗДАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ В НАНОИНДУСТРИИ

ПС УТВЕРЖДАЮТСЯ ПРИКАЗАМИ МИНИСТЕРСТВА ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РФ НА 25 МАРТА 2016 Г. СОЗДАНО 812 ПС ПО 33 ОБЛАСТЯМ ПД

При формировании федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования учитываются положения соответствующих профессиональных стандартов.

В целях обеспечения учета в стандартах профессионального образования положений соответствующих профессиональных стандартов Минтруда России предоставляет в Минобрнауки России информацию об утвержденных профессиональных стандартах в течение 10 дней со дня их вступления в силу (Постановление Правительства Российской Федерации от 5 августа 2013 г. № 661)



ГОТОВЫЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ НА МАРТ 2016 ГОДА

ОБЛАСТЬ ПД	КОЛ-ВО ПС	ОБЛАСТЬ ПД	КОЛ-ВО ПС	ОБЛАСТЬ ПД	КОЛ-ВО ПС	ОБЛАСТЬ ПД	КОЛ-ВО ПС
Пищевая пром., включая производство напитков и табака	1	Культура и искусство	5	Химическое, химико-технологическое производство	13	Транспорт	33
Юриспруденция	1	Обеспечение безопасности	5	Сервис, оказание услуг населению	18	Электронэнергетика	33
Административно-управленческая и офисная деятельность	3	Производство машин и оборудования	5	Автомобилестроение	20	Ракетно-космическая промышленность	45
Легкая и текстильная промышленность	3	Лесное хозяйство, охота	6	Сельское хозяйство	20	Металлургическое производство	57
Архитектура, проектирование, геодезия, топография и дизайн	4	Авиастроение	8	Рыбоводство и рыболовство	21	Деревообрабатывающие и целлюлозно-бумажная пром., мебельное производство	59
Здравоохранение	4	Физическая культура и спорт	10	Финансы и экономика	23	Атомная промышленность	71
Образование	4	Средства массовой информации, издательство и полиграфия	11	Судостроение	24	Строительство и ЖКХ	92
Производство электронного и оптического оборудования	4	Социальное обслуживание	13	Связь, информационные и коммуникационные технологии	29	Сквозные виды ПД	134
				Добыча, переработка, транспортировка нефти и газа	33		

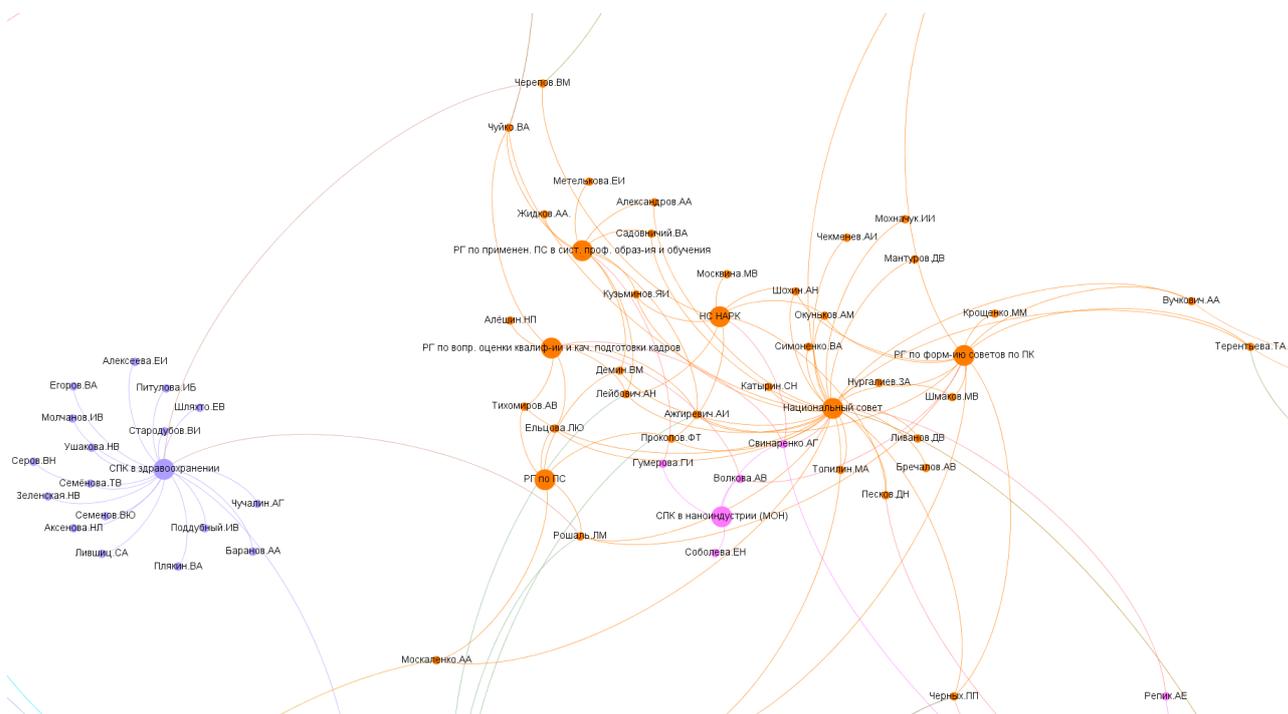
2.11. Изменение HR-практики на основе профессиональных стандартов

Разработанная инфографика сопоставляет модели HR-практик до и после введения новой сетки ПС и внедрения новой системы ПК. Представлены основные этапы и аспекты, реализуемые после введения ПС.

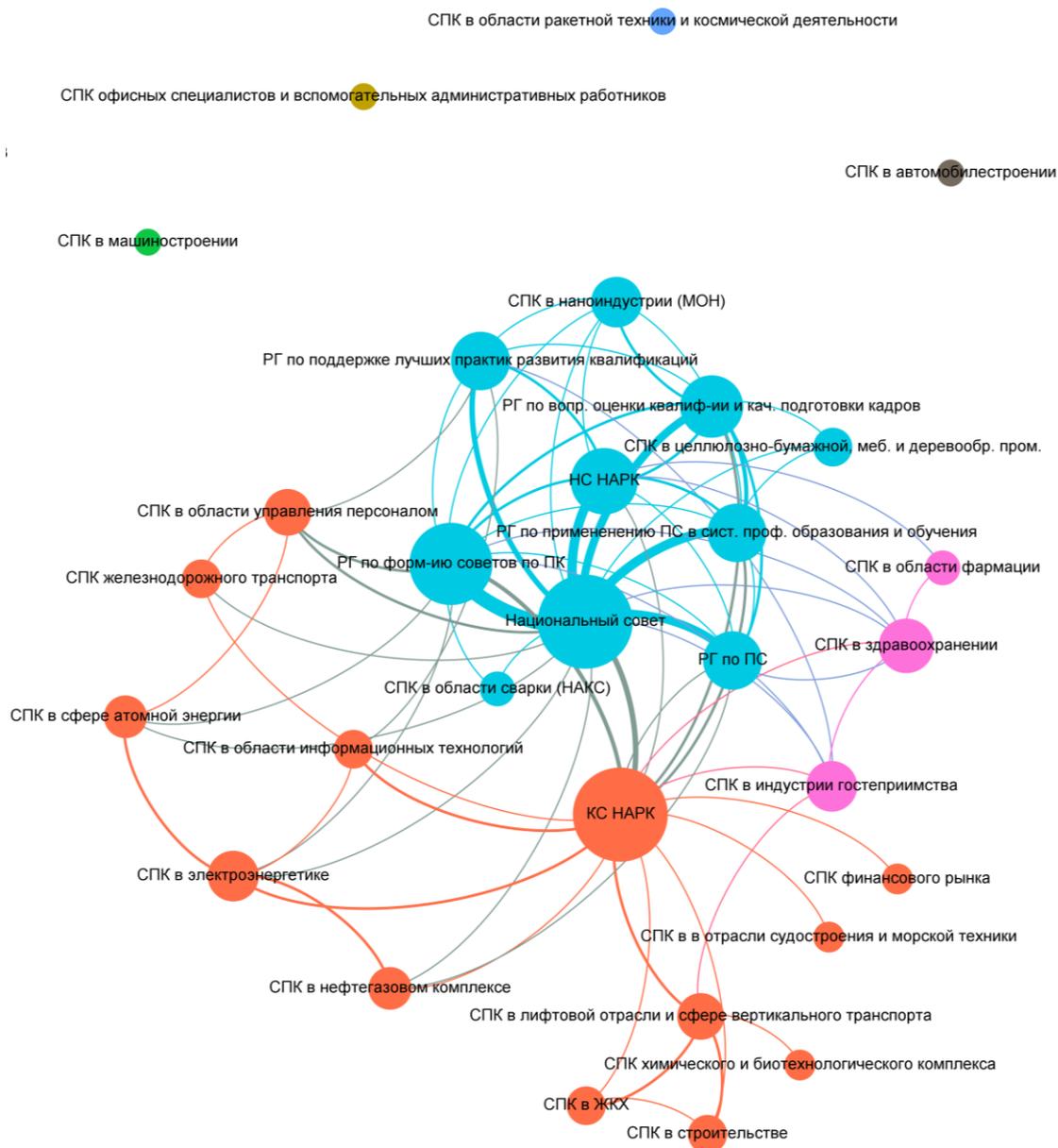


2.12. Сети и связи внутри- и межотраслевые в рамках системы оценки квалификаций

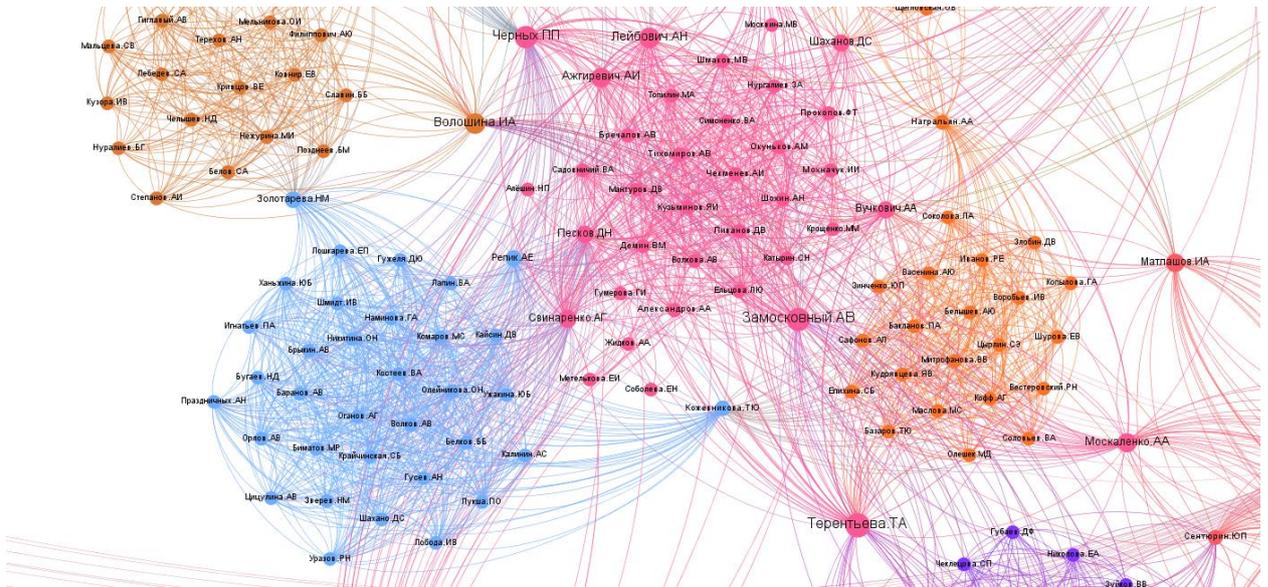
На следующей схеме представлена часть сети взаимодействия основных институций системы, которые связаны между собой общими участниками-экспертами. Она позволяет выявить конкретных людей, через которых проходят наибольшие потоки информации и возникает связь между институциями.



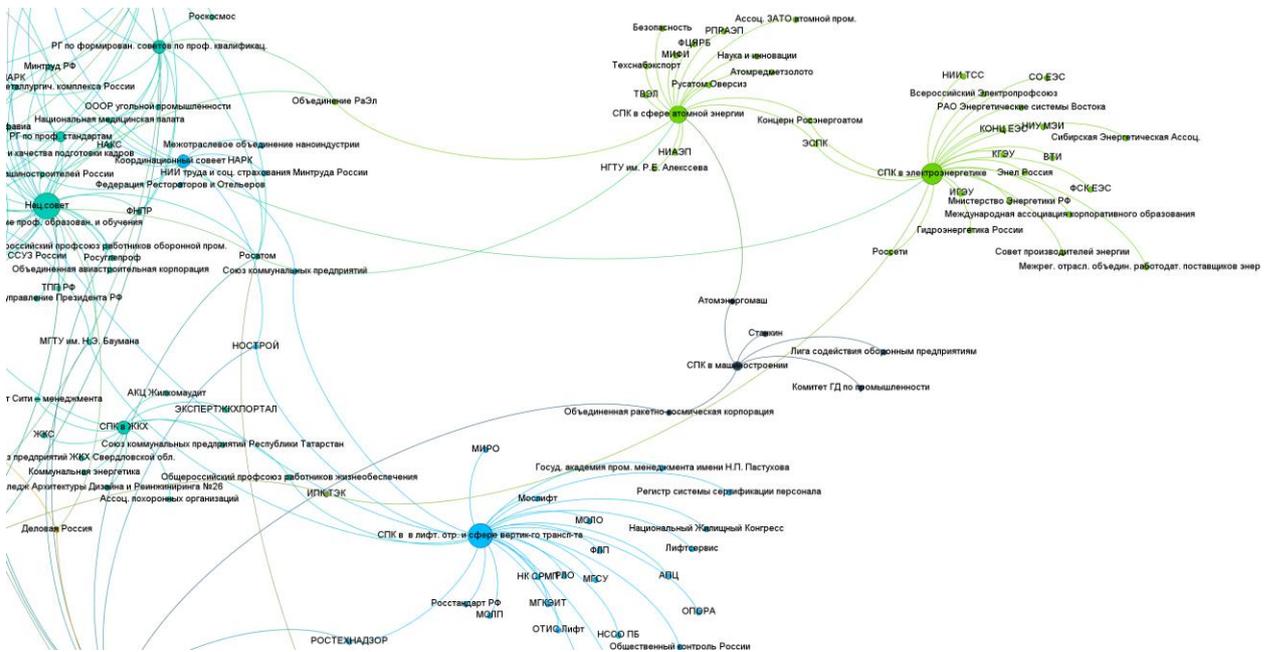
Следующая схема также представляет сеть взаимодействия между институциями на основании общих участников. Однако в данном случае продемонстрирована интенсивность связей между тем или иным СПК или координирующим органом.



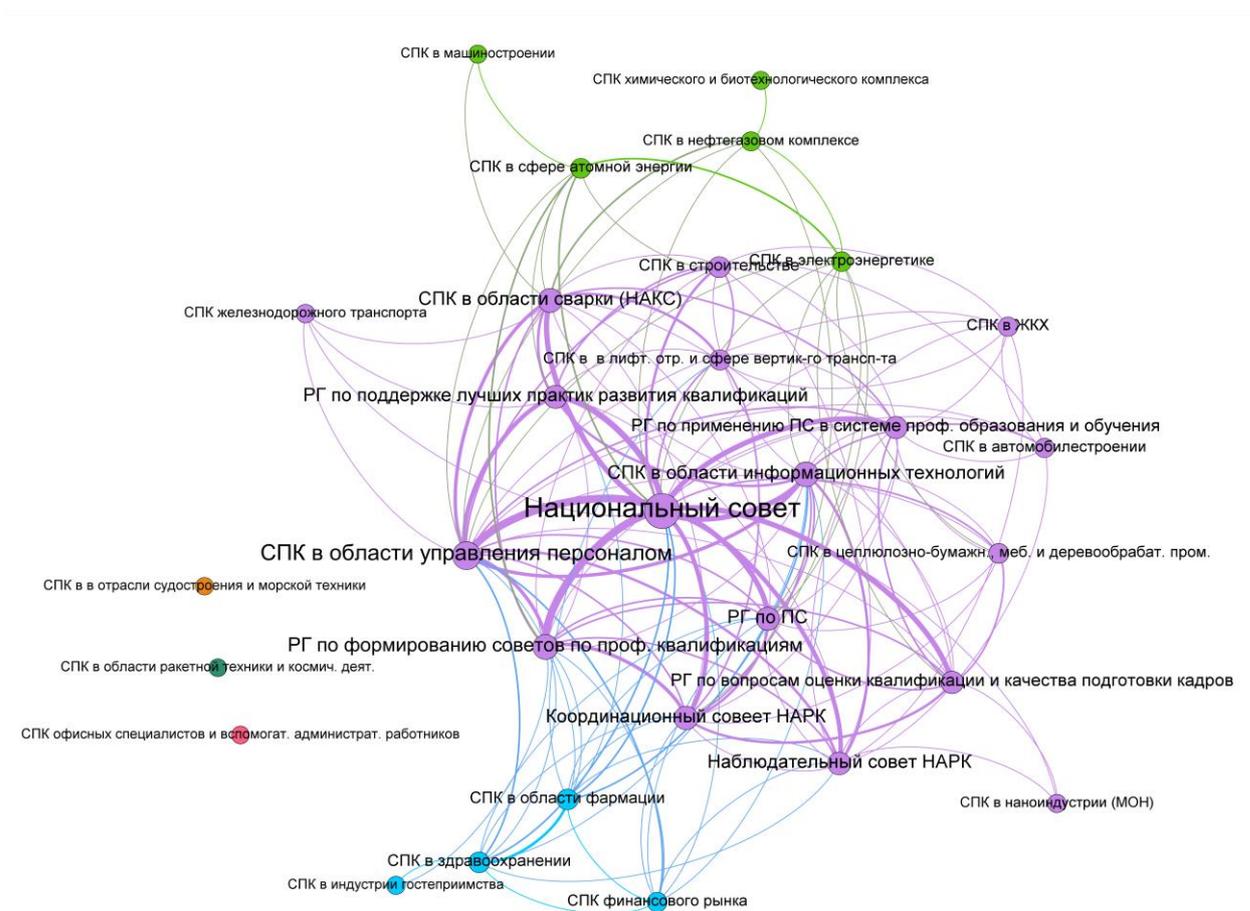
На следующей схеме изображена часть сети экспертов основных институций в национальной системе ПК на основании их участия в одних и тех же СПК или координирующих органах. Эта сеть создана связями, которые имеются между двумя людьми, если они являются членами одной и той же институции. Схема позволяет выявить конкретных экспертов, через которых, вероятнее всего, взаимодействуют различные советы по профессиональным квалификациям или координирующие органы.



На следующей схеме представлена часть сети, которую создают основные институты системы, а также предприятия и организации, членами которых являются члены советов или координирующих органов. Таким образом, сеть позволяет проследить связь между различными элементами системы через образовательные учреждения, госкорпорации или иные компании.



На следующей схеме аналогичным образом можно увидеть связи между институциями системы на основании компаний, в которых работают их члены. Связь между советами или координационными органами тем сильнее, чем больше количество компаний, в которых работают их члены).



Завершающая схема демонстрирует фрагмент сети, позволяющей увидеть, через какие конкретно организации, университеты и компании связаны различные части национальной системы ПК - и, соответственно, какие организации с большим успехом и эффектом могут оказывать влияние на развитие системы.

Заключение

Пришедшие на смену ЕТКС и ЕКС профессиональные стандарты представляются многообещающим инструментом устойчивого развития компаний. В частности, они должны устранить дисбаланс между потребностью в кадрах и профессиональным образованием. Предполагается, что структура профессионального образования станет в большей степени соответствовать актуальным и перспективным потребностям рынка.

На пути к этой цели между тем, несомненно, имеется немало препятствий. Например, чтобы образовательная система изменила свои программы в соответствии с новыми стандартами, утверждёнными в трудовой сфере, о них предписано сообщать в Минобрнауки России. Однако сама по себе необходимость принять спущенные «сверху» нововведения, с которой в результате сталкиваются многие образовательные институции, отнюдь не гарантирует позитивных содержательных изменений. Неясно также, насколько быстро вовлеченные в эти отношения стороны будут реагировать на взаимные предложения.

Сделать такое взаимодействие гораздо более эффективным способна собственная краудсорсинговая платформа, которую смогут использовать все, кто вовлечен в соответствующие процессы: органы государственной власти и госучреждения, бизнес-структуры, профессиональные сообщества, предприятия и многие другие заинтересованные стороны. Важно, чтобы все они пришли к согласованному видению правильного пути развития современной российской кадровой системы.

Главным сегодня является вопрос о том, как именно можно определить, насколько квалификация работника соответствует официальным профстандартам. Очевидно, что все стороны должны быть заинтересованы в независимой оценке квалификации. Именно она позволит повысить профессиональную мобильность работников, точно оценить качество профессионального образования, предоставить вовлечённым в работу людям возможность пройти необходимое обучение, укрепить роль

профессиональных сообществ, определить степень соответствия квалификации профстандарту. Повышая конкурентоспособность прошедших оценку на рынке труда, все это, в конечном итоге, позволит «на выходе» получить высококвалифицированные кадры, способные качественно выполнять трудовые функции и, таким образом, укреплять национальную экономику.

В настоящий момент идёт работа над классификатором профессий, выделением видов деятельности для дальнейшего формирования списка, при котором необходимо по довольно неоднозначным критериям вычлениить новые отдельные виды деятельности и профессии. Создаются инструкции по оценке квалификации, формулируются стандарты и квалификации. Участие в этой работе принимают представители разных отраслей, которые наряду с различиями имеют и точки соприкосновения, необходимого для сотрудничества в развитии системы.

Приведенные в данном отчете инфографики были подготовлены по результатам конференции о системе оценки в nanoиндустрии и высокотехнологичных отраслях. Некоторые из них посвящены системе в целом, другие отражают изменения, происходящие в nanoиндустрии. Несмотря на это, практически все они могут быть применимы к описанию и других отраслей, поскольку процессы, рассмотренные на примере nanoиндустрии, типичны для всей системы. Кроме того, эти инфографики можно реструктурировать под конкретные задачи и целевые аудитории для более доступного изложения тем или иным заинтересованным группам.

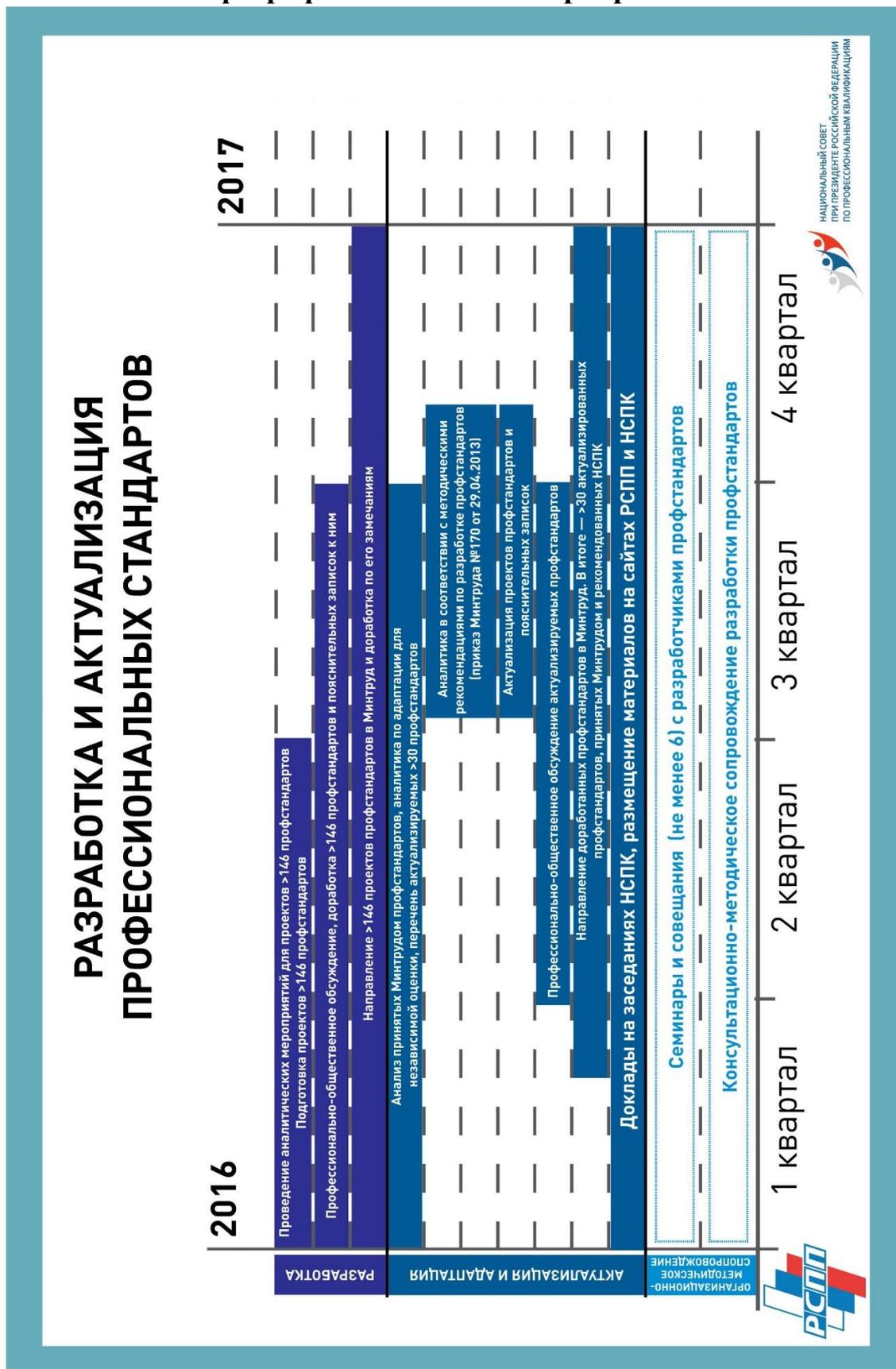
Однако с учетом того, что подобный анализ и визуализация были проведены впервые, необходимо отметить, что некоторые аспекты национальной системы остались за рамками данного проекта. Представляется, в частности, что в дальнейшем при создании новых инфографик следует создать доступную схему Национальной рамки квалификаций, где лаконично по девяти уровням будут представлены показатели основных дескрипторов. На этой схеме также можно представить,

как соотносятся квалификационные и образовательные уровни – подобно тому, как это сделано на зарубежных инфографиках, которые описаны во введении.

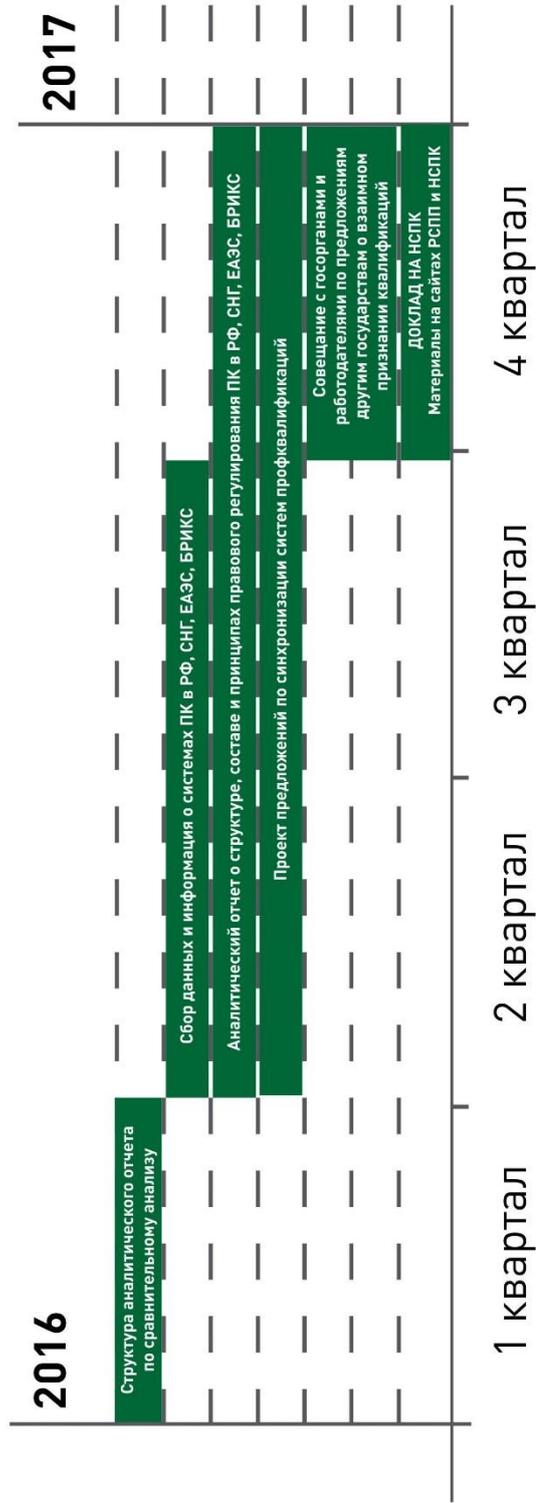
Дополнением к данной работе, кроме того, могут стать описание и визуализация того, как артикулируется запрос от рынка труда, бизнеса и каким образом формируется система обратной связи. Возможной представляется также иллюстрация функциональных зон координирующих институций, поскольку в данной работе подобный детальный анализ проводился только на уровне СПК.

Приложения

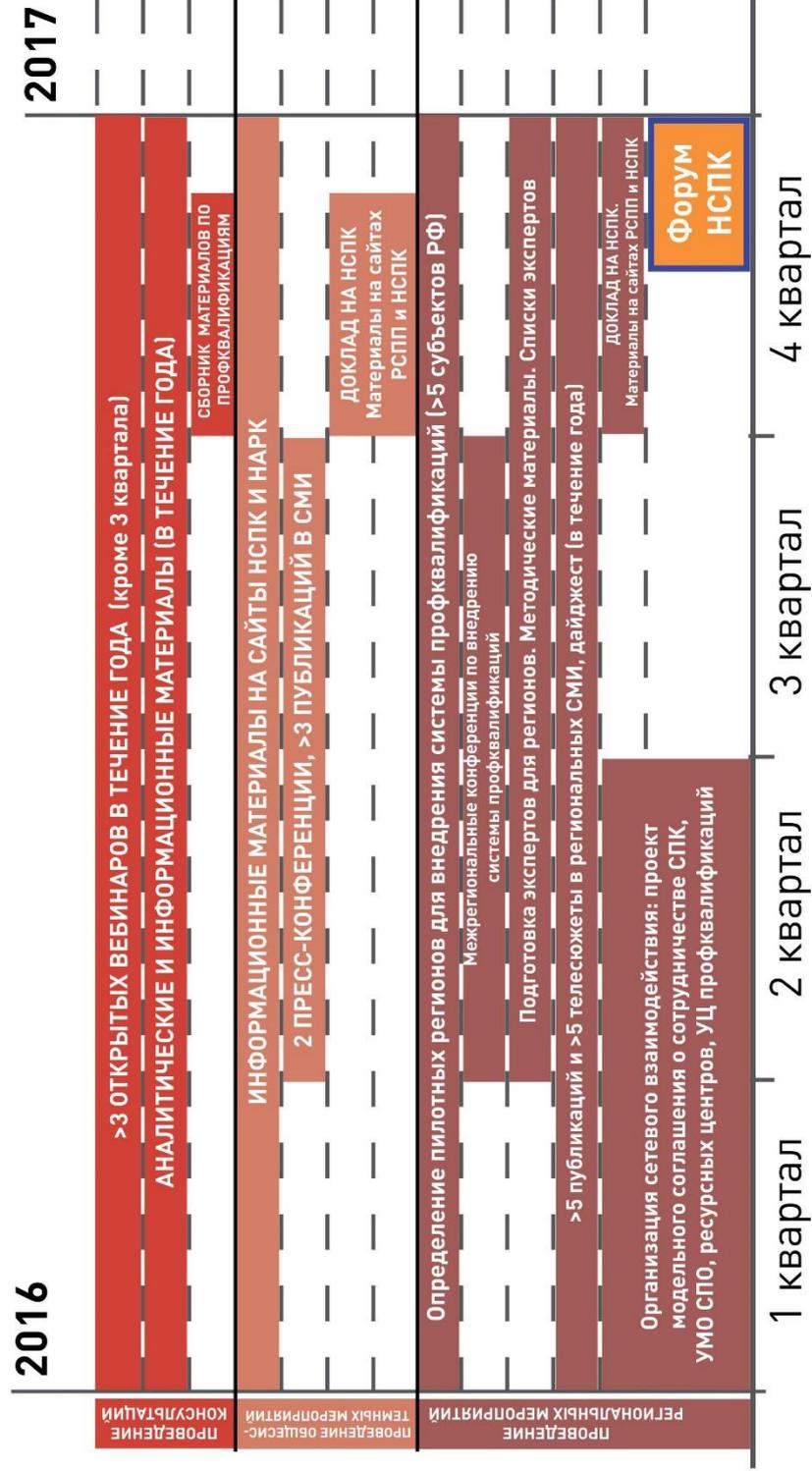
Приложение 1. Инфографика комплекса мероприятий РСПП на 2016 г.



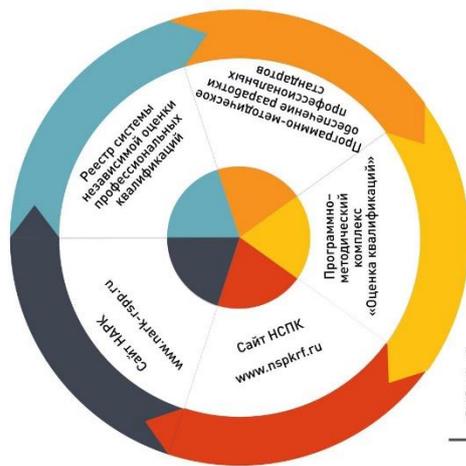
АНАЛИЗ НПА ГОСУДАРСТВ СНГ, ЕАЭС И БРИКС ПО ВОПРОСАМ СИСТЕМЫ ПРОФКВАЛИФИКАЦИЙ И ВЫРАБОТКА ПРЕДЛОЖЕНИЙ ПРЕДЛОЖЕНИЙ ПО ИХ СИНХРОНИЗАЦИИ



ИНФОРМАЦИОННАЯ ПОДДЕРЖКА РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ ПРОФКВАЛИФИКАЦИЙ



ПРОГРАММНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ВНЕДРЕНИЯ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИЙ



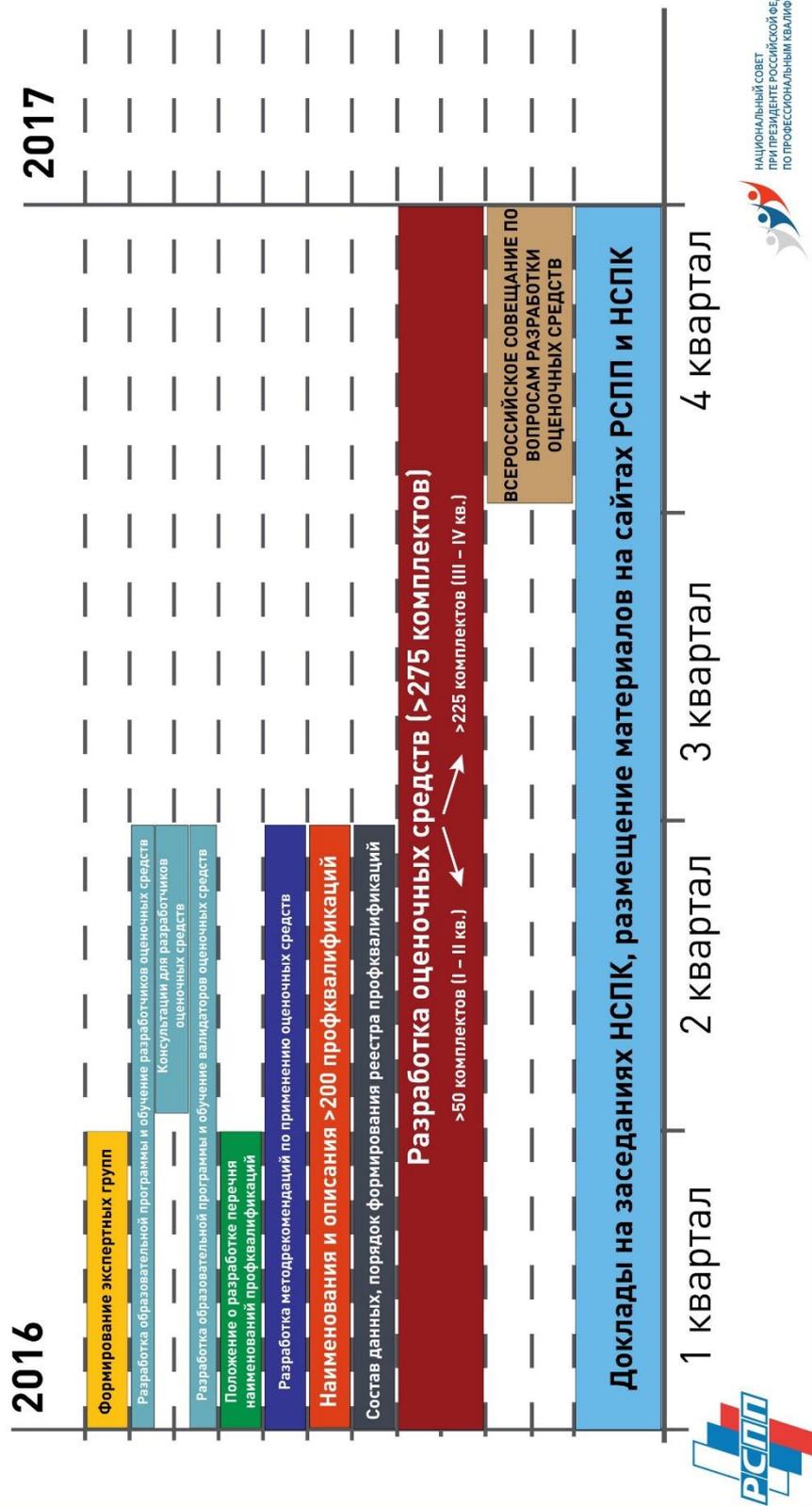
Этапы работы по проектам

- Сайт НСПК nspkrf.ru
- Сайт НАРК narq-gpp.ru
- Программно-методический комплекс «Оценка квалификаций»
- Программно-методическое обеспечение разработки профстандартов
- Реестр независимой оценки системы профессиональных квалификаций

2016		2017	
1 квартал	2 квартал	3 квартал	4 квартал
Разработка: технического задания эскизного проекта	Функциональная сборка. Обработка. Наполнение контентом	Тестирование и внедрение. Сдача и приемка (предварительные испытания, опытная эксплуатация, промышленная эксплуатация)	
Разработка: технического задания эскизного проекта	Функциональная сборка. Обработка. Наполнение контентом	Тестирование и внедрение. Сдача и приемка (предварительные испытания, опытная эксплуатация, промышленная эксплуатация)	
Разработка: технического задания электронных шаблонов	Разработка пилотного варианта	Создание рабочей версии Доклада на Национальном Совете	
Разработка: технического задания	Разработка эскизного проекта виртуальной лаборатории	Разработка программно-методического обеспечения виртуальной лаборатории	
Техническое задание Эскизный проект	Разработка и внедрение. Тестирование	Проведение консультаций	Доклад на Национальном Совете



РАЗРАБОТКА ПЕРЕЧНЕЙ КВАЛИФИКАЦИЙ И ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ



РАЗРАБОТКА НОРМАТИВНЫХ И МЕТОДИЧЕСКИХ ДОКУМЕНТОВ ЭКСПЕРТИЗА НОРМАТИВНЫХ АКТОВ В ОБЛАСТИ СИСТЕМЫ ПРОФКВАЛИФИКАЦИЙ И ПОДГОТОВКА РЕКОМЕНДАЦИЙ ПО ИХ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ

	2016	2017	
Документы по оценке квалификации	Порядок отбора организаций для наделения и прекращения полномочий ЦОК	—	
	Положения о проведении профэкзамена	—	
	Форма бланка свидетельства о квалификации	—	
	Примерная методика оценки квалификации	—	
	Положение о разработке оценочных средств для проведения экзаменов	—	
	Порядок формирования и ведения реестра независимой оценки квалификаций	—	
	Положение о разработке перечня наименований квалификаций для оценки	—	
	Образовательная программа для подготовки специалистов ЦОКов	—	
	Положение о порядке создания и деятельности комиссии по профквалификациям при СПК	—	
	Положение об апелляционной комиссии по жалобам на профэкзамен и свидетельство о ПК	—	
	Доклады на заседаниях НСПК, размещение материалов на сайтах РСПП и НСПК	—	
	Документы НСПК и СПК	Предложения по внесению изменений в положение об НСПК	—
		Примерное положение о совете по профквалификациям	—
Положение о порядке наделения полномочиями и прекращения полномочий СПК		—	
Регламент НСПК		—	
Положение о порядке рассмотрения НСПК проектов профстандартов		—	
Положение о порядке создания и деятельности временной комиссии по профквалификациям	—		
Доклады на заседаниях НСПК, размещение материалов на сайтах РСПП и НСПК	—		
1 квартал	2 квартал	3 квартал	4 квартал



НАЦИОНАЛЬНЫЙ СОВЕТ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИЯМ

Приложение 2. Материалы из презентации А.Н. Лейбович «Порядок создания ЦОК»



Организационно-методическое обеспечение формирования системы независимой оценки квалификаций

- **Пакет документов включает:**
 - ❖ Типовой порядок отбора и прекращения полномочий ЦОК
 - ❖ Типовые требования к ЦОК
 - ❖ Типовые требования к членам квалификационной комиссии ЦОК
 - ❖ Типовые требования к апелляционной комиссии СПК по рассмотрению апелляций к ЦОК
 - ❖ Методика определения стоимости работ по оценке квалификации
 - ❖ Методические рекомендации по разработке оценочных средств для процедур независимой оценки и присвоения профессиональных квалификаций



Отбор центров оценки квалификаций (ЦОК)



- 1. Проверка соответствия требованиям, предъявляемым к ЦОК:**
 - формируется комиссия (состав и сроки проверки определяются СПК);
 - заявитель информируется о сроках проведения проверки;
 - проводится документарная и/или выездная проверка;
 - формируется экспертное заключение о соответствии/несоответствии требованиям.
- 2. Принятие СПК решения об отборе**
- 3. Внесение сведений о ЦОК в Федеральный реестр**

3



Пакет документов для прохождения отбора и наделения полномочиями ЦОК

- ❖ Заявка в СПК по рекомендуемой форме, оформленная на фирменном бланке организации-заявителя
- К заявке прилагаются:
- ❖ - заверенная копия Устава заявителя;
 - ❖ - заверенная копия выписки из ЕГРЮЛ
 - ❖ - копия приказа (распоряжения) руководителя организации о создании ЦОК и назначении руководителя ЦОК;
 - ❖ - проект положения о ЦОК;
 - ❖ - копии документов, подтверждающие соответствие заявителя установленным требованиям.

4



Пакет документов для прохождения отбора и наделения полномочиями ЦОК

При наличии ЭЦ, ЦОК дополнительно представляются:

- ❖ копия приказа (распоряжения) руководителя организации о создании на его базе ЭЦ и назначении руководителя ЭЦ;
- ❖ копия договора о взаимодействии при проведении профессионального экзамена между ЦОК и сторонней организацией, на базе которой создается (действует) ЭЦ (в случае создания (деятельности) ЭЦ на базе сторонней организации);
- ❖ положение об ЭЦ, согласованное с руководителем организации, на базе которой создается (действует) ЭЦ, и утвержденное руководителем ЦОК;
- ❖ копии документов, подтверждающие соответствие ЭЦ заявителя установленным требованиям.

5



Проект формы бланка документа выдаваемого по результатам независимой оценки квалификаций

Наименование профессиональной квалификации		НАЦИОНАЛЬНЫЙ СОВЕТ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИЯМ
Уровень (подуровень) квалификации		
Наименование профессионального стандарта и его реквизиты		
Описание профессиональной квалификации:		
		
		СВИДЕТЕЛЬСТВО О ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КВАЛИФИКАЦИИ

6



**Основные компоненты Федерального реестра системы
независимой оценки квалификаций**



общий
информационный
модуль



модуль внесения
данных



информационно-
аналитический
модуль

7



**Основные ресурсы Федерального реестра системы независимой оценки
квалификаций для информационно-аналитического модуля**



Реестр свидетельств



Реестр ЦОК



Реестр СПК



Реестр профессиональных
стандартов, используемых
при оценке

8



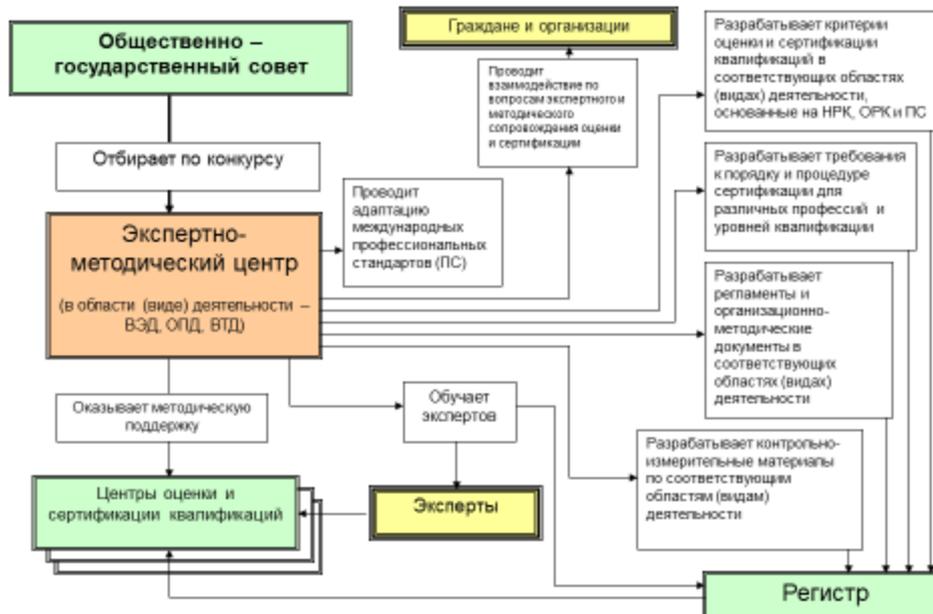
Советы по профессиональным квалификациям (по состоянию на март 2016)

СПК в области сварки	СПК в нано-индустрии	СПК в жилищно-коммунальном хозяйстве	СПК в строительстве	СПК в индустрии гостеприимства	СПК в области информационных технологий
СПК железнодорожного транспорта	СПК в лифтовой отрасли и сфере верт. транспорта	СПК в здравоохранении	СПК в электроэнергетике	СПК финансового рынка	СПК в машиностроении
СПК в судостроении и морской технике	СПК в нефтегазовом комплексе	СПК в сфере атомной энергии	СПК в автомобилестроении	СПК в целлюлозно-бумажной, мебельной и деревооб. пром-ти	СПК в области управления персоналом
	СПК в ракетно-космической пром-сти	СПК в области фармации	СПК в области химического и биотехнологического комплекса	СПК в области офисных специалистов	

**Приложение 3. Материалы из презентации А.С. Перевертайло
«Независимая оценка качества профессионального образования» на
межрегиональном семинаре «Инновационное развитие начального и
среднего профессионального образования: опыт, проблемы,
перспективы» 29 марта 2011 г.**



Порядок конкурсного отбора организаций для наделения полномочиями экспертно-методических центров системы оценки и сертификации квалификаций выпускников образовательных учреждений профессионального образования, других категорий граждан, прошедших профессиональное обучение в различных формах: Требования к экспертно-методическим центрам



Порядок конкурсного отбора организаций для наделения полномочиями экспертно-методических центров системы оценки и сертификации квалификаций выпускников образовательных учреждений профессионального образования, других категорий граждан, прошедших профессиональное обучение в различных формах: **Процедуры конкурсного отбора**



Порядок наделения организации полномочиями центра оценки и сертификации квалификаций выпускников образовательных учреждений профессионального образования, других категорий граждан, прошедших профессиональное обучение в различных формах: **Требования к центрам**

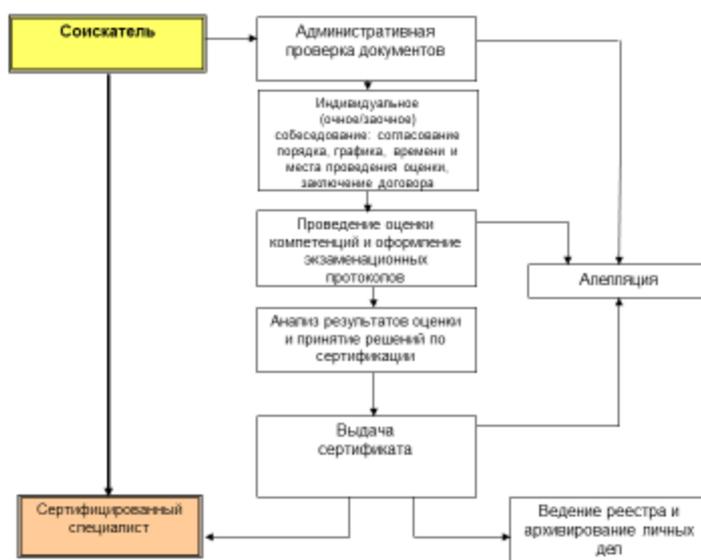


Порядок наделения организации полномочиями центра оценки и сертификации квалификаций выпускников образовательных учреждений профессионального образования, других категорий граждан, прошедших профессиональное обучение в различных формах:

Процедуры наделения полномочиями



Порядок оценки и сертификации квалификаций выпускников образовательных учреждений профессионального образования, других категорий граждан, прошедших профессиональное обучение в различных формах



Общие требования к экспертам по оценке и сертификации квалификаций системы оценки и сертификации квалификаций выпускников образовательных учреждений профессионального образования, других категорий граждан, прошедших профессиональное обучение в различных формах



Приложение 4. Список Советов по профессиональным квалификациям с указанием сайта

№	СПК	Организация	Сайт
1	СПК в области сварки	СРО НП Национальное Агентство Контроля Сварки	http://spks.naks.ru/
2	СПК в наноиндустрии	Межотраслевое объединение наноиндустрии	http://spknano.ru/
3	СПК в жилищно-коммунальном хозяйстве	ОООР «Союз коммунальных предприятий»	http://www.unioncom.ru/index.html
4	СПК в строительстве	Национальное объединение строителей	http://nostroy.ru/department/folder_obrazovanie/professional_standarty/sovets-po-professionalnym-kvalifikatsiyam/
5	СПК в индустрии гостеприимства	НП «Федерация Рестораторов и Отельеров»	http://kadryfrio.ru/
6	СПК в области информационных технологий	Ассоциация предприятий компьютерных и информационных технологий	http://www.apkit.ru/committees/council_profq/
7	СПК железнодорожного транспорта	Общероссийское отраслевое объединение работодателей железнодорожного транспорта	http://www.oorzd.ru/?id=18
8	СПК в лифтовой отрасли и сфере вертикального транспорта	Национальный лифтовой союз (НЛС)	http://sovetlift.ru/
9	СПК в здравоохранении	НП «Национальная Медицинская Палата»	http://www.nacmedpalata.ru/?action=show&id=22234
10	СПК в электроэнергетике	Общероссийское отраслевое объединение работодателей электроэнергетики, Объединение РаЭл	http://www.orael.ru/professional_skills/
11	СПК финансового рынка	Ассоциация участников финансового рынка «Совет по развитию профессиональных квалификаций»	http://asprof.ru/
12	СПК в машиностроении	ОООР «Союз машиностроителей России»	www.soyuzmash.ru
13	СПК в отрасли судостроения и морской техники	ОООР «Союз машиностроителей России»	www.soyuzmash.ru
14	СПК в нефтегазовом комплексе	Частное учреждение «Центр планирования и использования трудовых ресурсов Газпрома»	www.spkngk.ru
15	СПК в сфере атомной энергии	ОООР «Союз работодателей атомной промышленности, энергетики и науки России»	http://srosatom.ru/node/1951
16	СПК в автомобилестроении	Некоммерческое партнерство «Объединение автопроизводителей России»	http://www.oar-info.ru/index.php?id=200
17	СПК в целлюлозно-бумажной, мебельной и деревообрабатывающей промышленности	Общероссийское отраслевое объединение работодателей целлюлозно-бумажной промышленности	http://www.bumprom.ru/index.php?ids=342
18	СПК в области управления персоналом	Ассоциация консультантов по подбору персонала	http://sovethr.ru/
19	СПК в области ракетной техники и космической деятельности	ОООР «Союз машиностроителей России»	www.soyuzmash.ru

20	СПК в области фармации	Национальная фармацевтическая палата	http://nacpharmpalata.ru/council-for-vocational-qualifications-in-pharmacy/council-news
21	СПК химического и биотехнологического комплекса	Российский союз предприятий и организаций химического комплекса	http://sovet.amk.ag/index.php/sobytiya/3-sovet-po-professionalnym-kvalifikatsiyam-khimicheskogo-i-biotekhnologicheskogo-kompleksa
22	СПК офисных специалистов и вспомогательных административных работников	Национальная ассоциация офисных специалистов и административных работников	http://center-expert.org/
23	СПК в горно-металлургическом комплексе	Общероссийское отраслевое объединение работодателей (ОООР) "Ассоциация промышленников горно-металлургического комплекса России"	http://www.amror.ru/
24	СПК в области издательского дела, полиграфического производства и распространения печатной продукции	Научно-техническое общество (НТО) работников печати России	
25	СПК индустрии красоты	Союз парикмахеров и косметологов России	http://www.spkr.ru/
26	СПК торговой, внешнеторговой и по отдельным видам предпринимательской и экономической деятельности	Торгово-промышленная палата (ТПП) РФ	https://tpprf.ru/ru/