

# АНДРЕЙ СВИНАРЕНКО: «ОТ РЫНКА РЕЗЮМЕ К РЫНКУ КВАЛИФИКАЦИЙ»

О деятельности и основных задачах Совета по профессиональным квалификациям в наноиндустрии рассказывает председатель Совета, генеральный директор Фонда инфраструктурных и образовательных программ, заместитель председателя правления ООО «УК «РОСНАНО» Андрей Свиноаренко.

– Процессы формирования системы профессиональных квалификаций касаются всех отраслей промышленности, в том числе и тех, которые принято относить к высокотехнологичным. Каковы особенности развития рынка труда в данном сегменте?

– Противоречия между новыми наукоёмкими и традиционными технологиями меняют квалификационную структуру различных секторов экономики. Растёт потребность в мультипрофессиональных специалистах, обладающих междисциплинарными и межатраслевыми знаниями и навыками. Это и есть особенность рынка труда, например в наноиндустрии. Кроме того, уже сейчас востребованы сотрудники, умеющие работать с роботизированными системами и способные производить анализ больших данных или осуществлять программирование на продвинутом уровне. Дальнейшая автоматизация и цифровизация рабочих процессов освободит целый ряд привычных профессий. Исследования в этой области показывают, что до 2020 года

изменятся почти 35 % базовых профессиональных навыков во всех отраслях и профессиях.

Но при этом нельзя перейти к цифровой экономике, не имея описания производственной архитектуры как традиционных, так и новых рынков. Первым шагом должна стать стандартизация профессиональной деятельности.

**«Нельзя перейти к цифровой экономике, не имея описания производственной архитектуры как традиционных, так и новых рынков. Первым шагом должна стать стандартизация профессиональной деятельности».**

Надо чётко понимать, какие знания и навыки требуются от специалиста в каждом сегменте рынка труда. А это значит, что нужны профессиональные стандарты, на основе которых строится система оценки квалификации, которая даёт работодателю возможность объективно оценить профессиональный уровень работника, быстро понять, пригоден ли он для работы на данном предпри-

ятии, а самому сотруднику – определить свои перспективы на рынке труда. Это также позволит изменить структуру подготовки кадров в вузах, будет способствовать формированию новых профессий.

– Какую роль в этом процессе играют возглавляемые вами Совет по профессиональным квалификациям и

**Фонд инфраструктурных и образовательных программ?**

– Фонд в этом плане достаточно давно институционально и содержательно встроен в данный процесс. Мы поддерживаем усилия НП «Межатраслевое объединение наноиндустрии», на базе которого функционирует и реализует свои полномочия Совет по профессиональным квалификациям в наноиндустрии (СПК) и действует программа

«Развитие системы оценки профессиональных квалификаций в наноиндустрии».

Фонд является своеобразным интегратором квалификационных запросов высокотехнологичных компаний. Наша работа способствует решению не только ситуативных проблем предприятий, связанных с повышением квалификации специалистов инженерно-технического профиля, но и созданию эффективных инструментов, обеспечивающих систематический рост кадрового потенциала наноиндустрии, таких как профессиональные стандарты, центры оценки квалификаций, новые образовательные программы, а также механизмов взаимодействия пред-

**«На сегодня совместными усилиями профессионального сообщества создано значительное количество новых профессий в области наноэлектроники, нанофотоники, наноматериалов и стандартизации инновационной продукции».**

приятий и образовательных организаций.

Что же касается деятельности Совета в той мегаотрасли, которой является наноиндустрия, то могу утверждать, что именно СПК в наноиндустрии создаёт условия для развития сети центров оценки квалификаций (ЦОК). На се-

годня совместными усилиями профессионального сообщества создано значительное количество новых профессий в области наноэлектроники, нанофотоники, наноматериалов и стандартизации инновационной продукции. По ряду некоторых из них специалисты профильных компаний уже сейчас могут подтвердить свои профессиональные навыки в одном из четырёх ЦОКов, открытых в Москве, Санкт-Петербурге и Казани при поддержке Межатраслевого объединения наноиндустрии. Данные по каждому соискателю вносятся в национальный реестр сведений о проведении независимой оценки квалификации и являются его входным билетом на рынок труда в наноиндустрии.

Хочу подчеркнуть, что выбор организаций, на базе которых были созданы центры, не случаен, и, помимо соблюдения формальных требований к ЦОКам, определённых нормативными требованиями, мы, конечно, в первую очередь опирались на компании, которые несколько лет занимались оптимизацией своих бизнес-процессов, обучением персонала, принимали активное участие в различных инновационных проектах. В ЦОКах работают высококлассные спе-





**«Совет организует проведение профессионально-общественной аккредитации профильных образовательных программ университетов, регулярно осуществляет мониторинговую функцию в своём секторе».**

циалисты – эксперты в своих областях профессиональной деятельности, которые проходят отбор и получают аттестацию через СПК. Затем данные о них также вносятся в реестр экспертов, что является дополнительной гарантией признания качества их экспертизы.

Таким образом, в результате деятельности экспертов созда-

ётся новая профессия: специалист по развитию профессиональных квалификаций, и это ещё один тренд рынка труда.

Кроме того, Совет организует проведение профессионально-общественной аккредитации профильных образовательных программ университетов, регулярно осуществляет мониторинговую функцию в сво-

ём секторе. Всё это в конечном итоге и формирует цивилизованные отношения на рынке труда в nanoиндустрии.

– Нужна ли оценка квалификации высококвалифицированных работников компаний и будущих молодых специалистов?

– Скорость изменений при переходе на новый технологический уклад огромна и требует постоянного наращивания знаний и навыков специалиста. Поэтому оценивать высококвалифицированных специалистов тоже необходимо.

Эта процедура станет для бизнеса в том числе возможностью сокращения издержек.



К тому же законом «О независимой оценке квалификации» предусмотрена и материальная мотивация: налоговые преференции и для соискателя, и для работодателя. Что касается работодателя, то расходы на проведение независимой оценки квалификации работников учитываются в затратах при расчёте налогооблагаемой базы.

Важно, чтобы система оценки квалификации не только подтверждала знания и умения специалистов, но и мотивировала повышать их. В этом случае стоимость прохождения независимой оценки квалификации может рассматриваться работником как инвестиция в своё развитие и карьерный потенциал. Поэтому необходимы дополнительные меры стимулирования людей, успешно прошедших профессиональный экзамен: преимущества при приёме на работу, карьерный рост, повышение заработной платы и др.

Что касается выпускников университетов, то образовательные программы зачастую не отвечают реальным потребностям рынка труда. При этом многие молодые люди начинают свою тру-

твердить свою квалификацию, по каким направлениям. И это ещё один вопрос, который мы пытаемся решить в рамках деятельности Совета по профессиональным квалификациям в nanoиндустрии.

**«Важно, чтобы система оценки квалификации не только подтверждала знания и умения специалистов, но и мотивировала повышать их. В этом случае стоимость прохождения независимой оценки квалификации может рассматриваться работником как инвестиция в своё развитие и карьерный потенциал».**

довую деятельность уже на втором курсе магистратуры, поэтому они должны иметь возможность объективно и на принципах независимости подтвердить свою квалификацию для будущего работодателя.

В данном случае очень важно дать больше информации студентам: где они могут под-

В заключение хочу высказать ещё один тезис. Доверие к системе будет сформировано, если в неё поверим не только мы, люди, вовлечённые в работу по её созданию, но и, пожалуй, самое главное, те представители рынка труда, для которых она создаётся. А это произойдёт, если они будут уверены в качестве предоставляемых услуг.

БР

СПРАВКА



**СВИНАРЕНКО Андрей Геннадьевич,** заместитель председателя правления ООО «УК «РОСНАНО»», генеральный директор Фонда инфраструктурных и образовательных программ. Родился в 1953 г. Окончил Московский институт народного хозяйства им. Г. В. Плеханова. С 1974 по 1991 г. работал в различных министерствах и ведомствах СССР. В 1991 г. стал сотрудником Министерства экономики России. С 1995 по 2000 г. работал в должности заместителя Министра, затем

первого заместителя Министра экономики России. В 2000–2004 гг. был первым заместителем Министра промышленности, науки и технологий России. В 2004–2007 гг. – заместитель Министра образования и науки России. С марта 2007 г. по февраль 2009 г. являлся исполнительным вице-президентом РСПП. С 2009 г. – заместитель генерального директора ГК «РоснаноТех», в настоящее время – заместитель председателя правления ООО «УК «РОСНАНО»», генеральный директор Фонда инфраструктурных и образовательных программ.