



РЕЗОЛЮЦИЯ

ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ «СИСТЕМА ОЦЕНКИ КВАЛИФИКАЦИЙ В НАНОИНДУСТРИИ И ВЫСОКОТЕХНОЛОГИЧНЫХ ОТРАСЛЯХ»

Москва, 13 мая 2016 года

«От рынка резюме к рынку квалификаций»

Резолюция подготовлена на основании позиций разработчиков конференции, Совета по профессиональным квалификациям в наноиндустрии, Национального агентства развития квалификаций и участников конференции – более 200 представителей компаний и экспертных институтов наноиндустрии и высокотехнологичных отраслей



Комитет по труду
и занятости населения
Санкт-Петербурга



Правительство Санкт-Петербурга
Комитет по промышленной
политике и инновациям
Санкт-Петербурга



РОССИЙСКИЙ
СОЮЗ
ХИМИКОВ

ОБЩИЕ ВЫВОДЫ ПО СИСТЕМЕ

НАЦИОНАЛЬНАЯ СИСТЕМА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИЙ, на май 2016 года имея развитые институты, механизмы и инструменты, способна сделать следующий шаг в своем развитии:

- 1) работать над системой управления;
- 2) совершенствовать методы и инструменты оценки квалификации;
- 3) способствовать формированию экспертного пула по профессиональным квалификациям;
- 4) формировать ценностное информационное поле в отраслевых и HR сообществах вокруг потребностей в качественном сертифицированном персонале;
- 5) управлять профессионализацией персонала в наноиндустрии и высокотехнологичных отраслях, способствуя росту спроса на качественный персонал, на оценку квалификаций и соответствующее обучение высокотехнологичных кадров.

Рис.1. Национальная система оценки квалификаций (электронную версию рисунка в полном масштабе можно посмотреть и скачать на сайте [www. http://confspknano.ru/](http://confspknano.ru/), <http://spknano.ru/>)



СКОРОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ / СКОРОСТЬ ОБРАТНОЙ СВЯЗИ СИСТЕМЫ

Национальная система оценки квалификаций должна быть способна давать обратную связь от объекта управления – квалификаций персонала наноиндустрии и высокотехнологичных отраслей – со скоростью, которая не ниже темпов их развития, роста и изменений. Для управления национальной системой квалификаций должны использоваться те же технологии работы с данными, что используются в

высокотехнологичных отраслях – все виды цифровых технологий, используемых в управлении данными индустриями: от семантического анализа до BigData.

ОЦЕНКА РАБОТЫ ПО ПОСТРОЕНИЮ СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ КВАЛИФИКАЦИЙ В НАНОИНДУСТРИИ

РАЗВИТИЕ ЧЕРЕЗ ФОРМИРОВАНИЕ ЦЕНТРОВ ОЦЕНКИ КВАЛИФИКАЦИЙ

- 1) мероприятия по построению системы оценки квалификации в наноиндустрии получили высокую оценку. Участники отметили готовность к созданию не менее трёх центров оценки квалификации (ЦОК);
- 2) для роста профессионализма работы ЦОК предлагается организовать подготовку и обучение межотраслевых экспертных советов, занимающихся оценкой квалификации.

Рис.2. Система профессиональных квалификаций в наноиндустрии (электронную версию рисунка в полном масштабе можно посмотреть и скачать на сайте [www. http://confspknano.ru/](http://confspknano.ru/), <http://spknano.ru/>)



АЛГОРИТМ РАБОТЫ ЦЕНТРА ОЦЕНКИ КВАЛИФИКАЦИЙ

Предварительное видение алгоритма работы ЦОК, представленное участникам конференции, получило поддержку. Ожидается, что работа ЦОК позволит повысить количество персонала, подтвердившего свою квалификацию, следовательно, будет работать на его профессионализацию и капитализацию.

БИБЛИОТЕКА ТЕХНОЛОГИЙ ОЦЕНКИ ЦЕНТРОВ ОЦЕНКИ КВАЛИФИКАЦИЙ

Библиотека инструментов и методов оценки, а также экспертные советы и процедуры экспертизы будут находиться в формате «общепромышленного пользования». Это необходимо отдельно отработать на нормативном уровне в рамках реализации

Программы «Развитие системы оценки профессиональных квалификаций в nanoиндустрии на период 2016-2018 годы».

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ В СИСТЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ КВАЛИФИКАЦИЙ

Особое внимание в национальной системе квалификаций в nanoиндустрии и высокотехнологичных отраслях требуется обратить на организацию и качество взаимодействия. Взаимодействие должно:

- 1) быть выстроено на основании сетевой природы отраслевого взаимодействия. Командно-административные инструменты должны играть вспомогательную роль;
- 2) учитывать положения «Дорожной карты» Программы «Развитие системы оценки квалификаций в nanoиндустрии на период 2016-2018 годы»;

Рис.3 Дорожная карта формирования системы оценки квалификации в nanoиндустрии (электронную версию рисунка в полном масштабе можно посмотреть и скачать на сайте [www. http://confspknano.ru/](http://confspknano.ru/) <http://spknano.ru/>)



3) взаимодействие предполагает создание общих «библиотек технологий» и правил по следующим направлениям работы:

- оценка профессиональных квалификаций, в том числе её инструментов и методов;
- список «проблемного поля» оценки квалификаций и инструментов работы с ним;
- практики нормативного правоприменения оценки квалификаций в контексте управления персоналом и бизнес-задач предприятий отрасли;
- общие практики подготовки пула экспертов к работе в системе оценки квалификаций;

- практики управления квалифицированным персоналом (в том числе особенности кадрового администрирования, отбора персонала, систем корпоративной оценки компетенций, обучения и развития, оплаты труда);
- общие правила «рынка оценки квалификации персонала» в отрасли.

4) итоговое взаимодействие в рамках отраслевой системы квалификаций должно быть реализовано с помощью современных цифровых и сетевых систем управления, таких как краудсорсинговая платформа. В данном взаимодействии могут принимать участие все советы по профессиональным квалификациям, имеющие подобные по содержанию или управлению оценкой квалификации задачи.

Рис.4. Система независимой оценки квалификаций в наноиндустрии: модель взаимодействия (электронную версию рисунка в полном масштабе можно посмотреть и скачать на сайте [www. http://confspknano.ru/](http://confspknano.ru/), <http://spknano.ru/>)



РЕЗУЛЬТАТ ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЯ

РАБОТАЮЩАЯ НАЦИОНАЛЬНАЯ СИСТЕМА КВАЛИФИКАЦИЙ позволяет получить:

- унифицированный ориентир качества профессиональной деятельности и квалификационного соответствия персонала;
- возможность перевода корпоративных стандартов в профессиональные в сфере своего бизнеса;
- формирование более точного запроса системе образования на подготовку специалистов;
- механизм формирования рациональной профессионально-квалификационной структуры предприятия для обеспечения роста производительности труда и снижения рисков управления;

- механизм формализации результатов инвестиций в персонал через процедуру независимой оценки квалификаций.