



ОТЧЕТ

«ФОРМИРОВАНИЕ СОВЕТАМИ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИЯМ ИНФРАСТРУКТУРЫ ПО СИСТЕМЕ ОЦЕНКИ КВАЛИФИКАЦИИ НА ОСНОВЕ АНАЛИЗА ПУБЛИЧНОЙ ИНФОРМАЦИИ, РАЗМЕЩЕННОЙ НА ИНТЕРНЕТ- САЙТАХ СОВЕТОВ»

Исполнитель: Горгадзе Алексей Алексеевич

Санкт-Петербург

2016 г.

Содержание

Список источников	3
Основные понятия.....	5
Обозначения и сокращения.....	8
Введение.....	9
Глава 1. Описание практик реализации советами по профессиональным квалификациям своих полномочий, в том числе особенностей их методического оснащения и информационного сопровождения.....	11
1.1 Краткие описания Советов по профессиональным квалификациям.....	11
1.2 Реализация полномочий СПК: анализ публичной информации.....	26
1.3 Состояние системы оценки квалификаций и деятельность СПК: позиции отраслевых экспертов	44
1.4 Информационное поле и продвижение системы оценки квалификации...56	
1.4.1 Публичное представление системы оценки квалификации: восприятие экспертов.....	56
1.4.2 Представление СПК в интернет-пространстве.....	57
1.4.3 Создание информационного поля. Иные источники	65
Глава 2. Рекомендации по организации информационного поля СПК для достижения синергии и общего позитивного контекста по отношению к Национальной системе квалификаций и системе независимой оценки квалификаций	74
Глава 3. Рекомендации по совершенствованию методического обеспечения, экспертного сопровождения советов и центров оценки квалификаций и организационных процедур в целом.....	78
Заключение	82
Приложения	84
Приложение 1. Список Советов по профессиональным квалификациям с указанием сайта	84
Приложение 2. Рейтинг СПК по степени реализации полномочий	86
Приложение 3. Описание практик реализации полномочий советами по профессиональным квалификациям.....	88
Приложение 4. Описание маршрутов для различных ЦА.....	198
Приложение 5. Краткие рекомендации по улучшению сайта каждого СПК	228

Список источников

В отчете используются ссылки на следующие нормативные документы:

1. Федеральный закон от 3 июля 2016 № 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. Типовое положение о совете по профессиональным квалификациям, утверждено решением Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям (протокол от 22 октября 2014 года №5)¹.
5. Типовые требования к центру оценки квалификаций, утверждены решением Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям (протокол от 20 мая 2015 года №10)².
6. 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)².
7. 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)².
8. Методика определения стоимости работ по оценке квалификации, утверждена решением Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям (протокол от 20 мая 2015 года №10)².
9. 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

¹ Раздел «Нормативные документы» на сайте НСПК. URL: <http://nspkrf.ru/documents/normativnyye-dokumenty.html> (Дата обращения: 15.08.2016)

² Раздел «Организационно-методические документы в целях формирования системы независимой оценки квалификации» на сайте НСПК URL: http://nspkrf.ru/documents/normativnyye-dokumenty/omd_nok.html (Дата обращения: 15.08.2016)

- профессиональным квалификациям (протокол от 20 мая 2015 года №10)².
10. 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)³.
11. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 31.07.2016).

³ Раздел «Нормативные документы» на сайте НСПК. URL: <http://nspkrf.ru/documents/normativnyye-dokumenty.html> (Дата обращения: 15.08.2016)

Основные понятия

В 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 квалификаций 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)** – консультативный орган при Президенте Российской Федерации, образованный 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. *(Из пункта 3 статьи 2 Федерального закона от 03.07.2016 № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации»)*

6. **Некоммерческое партнерство «Межотраслевое объединение nanoиндустрии» (НП «МОН»)** – основанная на членстве некоммерческая организация, учрежденная юридическими лицами для содействия ее членам в осуществлении деятельности, направленной на достижение целей, предусмотренных Уставом НП «МОН», и выполняющая функции Совета по профессиональным квалификациям в nanoиндустрии. *(Из Положения 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. *(Из пункта 4 статьи 2 Федерального закона от 03.07.2016 № 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. *(Из документа «Типовые требования к центру оценки квалификации»)*
10. **Профессиональный стандарт (ПС)** – характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности. *(Из статьи 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. *(Из документа «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.

(Из Регламента 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. *(Из пункта 6 статьи 2 Федерального закона от 03.07.2016 № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации»)*

15. Соискатель – работник или претендующее на осуществление определенного вида трудовой деятельности лицо, обратившееся, в том числе по направлению работодателя, в центр оценки квалификаций для подтверждения своей квалификации в порядке, установленном Федеральным законом. *(Из пункта 7 статьи 2 Федерального закона от 03.07.2016 № 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. *(Из статьи 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. *(Из пункта 8 статьи 2 Федерального закона от 03.07.2016 № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации»)*

Обозначения и сокращения

В 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 квалификаций;
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 РФ** – Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации;
14. **Минобрнауки РФ** – Министерство образования и науки Российской Федерации;
15. **ОП** – Образовательная программа;
16. **ПЭ** – Профессиональный экзамен;
17. **ПОА (ПОП)** – Профессионально-общественная аккредитация (профессиональных образовательных программ).
18. **ФИОП** – Фонд инфраструктурных и образовательных программ (входит в группу компаний РОСНАНО).

Введение

В соответствии с Порядком создания и наделения полномочиями, приостановления и прекращения полномочий советов по профессиональным квалификациям, утвержденным решением НСПК (протокол от 20 мая 2015 года № 10)⁴, 26 советов по профессиональным квалификациям, созданных в период с 2014 по настоящее время 2016 гг. по различным областям (видам) профессиональной деятельности, осуществляют следующие полномочия:

- разработка, актуализация и организация применения профессиональных стандартов;
- разработка, актуализация и организация применения отраслевой рамки квалификаций и квалификационных требований;
- установка требований для подтверждения профессиональной квалификации, организация, координация и контроль деятельности по оценке и присвоению профессиональных квалификаций в соответствующих областях профессиональной деятельности;
- мониторинг соответствующего сегмента рынка труда, потребности в квалификациях, появления новых профессий, изменений в наименованиях и перечнях профессий;
- участие в определении потребностей в образовании и обучении, в разработке образовательных стандартов профессионального образования, в обновлении и профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ.

При этом ряду СПК предоставлены не все, а лишь часть полномочий.

Согласно Распоряжению ФИОП от 27.01.2016 № 1-Р «О Рабочей группе Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям» Департамент образовательных программ Фонда осуществляет обеспечение и координацию деятельности Рабочей группы Национального совета. В свете необходимости наблюдения за ходом реализации распоряжения Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 года № 881-р о создании сети центров оценки квалификаций планом Рабочей группы на 2016 год предусмотрено провести анализ того, как СПК формируют необходимую инфраструктуру.

Актуальность настоящего исследования определяется также тем, что Федеральным законом от 3 июля 2016 года «О независимой оценке квалификации» № 238-ФЗ за СПК с 1 января 2017 года закреплена

⁴ nspkrf.ru/documents/materialy-natsionalnogo-soveta/desyatoe-zasedanie-nspkrf/99-poryadok-sozdaniya-i-nadeleniya-polnomochiyami,-priostanovleniya-i-prekращения-polnomochiy-советов-по-профессиональным-квалификаци

ответственность за организацию НОК по определенному виду профессиональной деятельности.

Перед исследованием стояла цель обобщить информацию об актуальном уровне развития, содержании и эффективности деятельности как в отдельности каждого совета, и так и системы СПК в целом. Для достижения этой цели был проведен анализ того, в рамках каких практик и процедур СПК, реализуют свои полномочия по методическому, технологическому и экспертному сопровождению НОК, а также информируют участников системы профессиональных квалификаций о функции, роли, эффективности и результативности НОК, ее значимости для развития отраслевой эффективности и культуры.

При сборе и анализе данных из открытых источников, а также проведении соответствующих экспертных интервью особое внимание уделялось качеству публичных коммуникаций СПК. В том числе оценивалось наличие и удобство интернет-сайтов, доступность и доходчивость размещенной на них информации, умение подчеркнуть содержание, значимое для каждой целевой аудитории.

По итогам исследования также сделаны выводы о готовности и плотности инфраструктуры системы оценки квалификаций, создаваемой СПК. Подготовлены рекомендации по совершенствованию методического обеспечения, экспертного сопровождения СПК и ЦОК, организационных процедур в целом, в том числе организации информационного поля СПК. Предлагаемые меры направлены на достижение синергии и создание общего позитивного контекста по отношению к национальной системе квалификаций и системе НОК.

В отчете анализируются данные, которые собраны в рамках первого этапа исследования по договору от 20 июля 2016 года № ФЛ-16/114 и актуальны на июль-август 2016 года.

Глава 1. Описание практик реализации советами по профессиональным квалификациям своих полномочий, в том числе особенностей их методического оснащения и информационного сопровождения

Обзор и анализ открытых данных о том, каким образом и насколько СПК выполняют перечисленные выше основные полномочия, показал, что соответствующая информация представлена во вкладках/разделах интернет-сайта, реестрах, отчетах, новостях и других документах, и сообщениях каждого совета. В первой части данной главы представлены краткие описания СПК, составленные на основе этой информации.

1.1 Краткие описания Советов по профессиональным квалификациям

СПК в области сварки

Совет по профессиональным квалификациям в области сварки решением НСПК от 29.07.2014г. утвержден путем наделения полномочиями совета СРО НП «Национальное Агентство Контроля Сварки». Данный СПК является одним из первых в России, а в 2013 году был утвержден один из первых ПС «Сварщик». Важно отметить, что работа СПК связана со сквозными профессиями, то есть специалисты в области сварки могут быть задействованы на предприятиях различной отраслевой направленности.

В совете создано несколько комитетов, в том числе комитет по ПС, комитет по применению ПС в системе ПО и обучения, апелляционная комиссия.

В СПК проведен мониторинг труда, который представлен в виде «Обзора сектора», отвечающего на ряд вопросов – например, об определении границ, профессий и структуры сектора, анализе системы ПО и обучения, формировании функциональной карты сектора. Кроме того, в рамках обзора представлены результаты опроса, проведенного советом по выявлению потребности работодателей в работниках сектора и требований к их квалификации.

Советом организована работа по разработке ПС, и на момент сбора данных в Минтруда РФ утверждены семь профессиональных стандартов (по каждому существуют документы с описанием ОТФ и ТФ). Также существует поэтапный алгоритм разработки ПС, начиная от формирования экспертной группы и заканчивая обсуждением проекта в профессиональном сообществе. Функциональная карта для семи уровней квалификации создана, но отраслевая рамка квалификаций еще не готова, за основу в СПК берут Национальную рамку квалификаций.

Что касается системы НОК, то на момент сбора данных создано 25 ЦОК и более 1000 специалистов, прошедших оценку квалификации.

Советом созданы нормативные отраслевые документы, связанные с требованиями к ЦОК, порядком отбора и прекращения полномочий ЦОК, требования к членам аттестационной комиссии ЦОК, методика стоимости работ по оценке и пр.

Существует три ФГОС в области сварки, которые утверждены еще в 2009 году. Реестр аккредитованных программ еще не создан, однако присутствуют списки экспертов по проведению ПОА и экспертных организаций, привлекаемых к ПОА, а также положение о ПОА.

СПК в nanoиндустрии

Совет по профессиональным квалификациям в nanoиндустрии образован решением НСПК от 29.07.2014г. наделить полномочиями СПК Фонд инфраструктурных и образовательных программ (группы компаний РОСНАНО). Затем в соответствии с решением НСПК от 23.07.2015г. функции совета переданы НП «Межотраслевое объединение nanoиндустрии». Сложность работы по профстандартам в данной сфере характеризуется межотраслевым характером деятельности и компетенций. Поскольку нанотехнологии – это, прежде всего метод, а не отрасль, то подобные технологии могут применяться в различных отраслях, на их стыке, без узкой специфики, что, безусловно, играет важную роль, если речь идет о разработке ПС, ПК или оценочных средств. Притом, что требования к квалификации специалистов такого профиля довольно высоки, скорость изменения технологий и развития инноваций также приводит к необходимости постоянной актуализации и модернизации системы ПК.

СПК в nanoиндустрии в 2015 году проведен мониторинг рынка труда, включающий в себя онлайн опрос 136 предприятий nanoиндустрии на предмет идентификации ПК, предложений по формированию перечня ПС, оценки потребностей в образовании и обучении, востребованных и перспективных профессий.

Советом разработаны, и внесены в национальный реестр 35 утвержденных ПС (по каждому имеется документ с описанием ОТФ и ТФ), в планах – создание еще 30 ПС по 13 отраслям. Также создан перечень описаний ПК в nanoиндустрии.

Создан ряд методических материалов по оценке квалификации в nanoиндустрии, в том числе порядок отбора и прекращения полномочий ЦОК в nanoиндустрии, требования к членам квалификационной комиссии ЦОК в nanoиндустрии, перечень ПК nanoиндустрии и другие материалы. Кроме того, созданы специальные органы: центральная аттестационная комиссия и апелляцияционная комиссия. В 2015 году по пяти ПС проведена апробация процедур оценки. К 2017 году предполагается создать не менее одного ЦОК.

В Совете принято положение о профессионально-общественной аккредитации образовательных программ в области нанотехнологий, включающее в себя базовые принципы ПОА, порядок отбора, мониторинга и контроля деятельности организаций, осуществляющих ПОА, порядок проведения ПОА.

СПК в жилищно-коммунальном хозяйстве

Совет по профессиональным квалификациям в жилищно-коммунальном хозяйстве создан НСПК 29.07.2014г. на базе Общероссийского отраслевого объединения работодателей «Союз коммунальных предприятий». Данная отрасль характеризуется широким спектром профессий, а также перспективными возможностями с точки зрения потенциальных потоков соискателей на оценку, с развитой сетью ЦОК.

В рамках совета функционирует центральная аттестационная комиссия, центральная апелляционная комиссия и пул экспертов. За 2014-2015 гг. разработаны и утверждены 49 профессиональных стандартов. ОРК не создана. Известно о наличии одного ЦОК. Присутствует документ о порядке проведения ОК. ОС не обнаружено.

СПК в строительстве

Полномочиями Совета по профессиональным квалификациям в строительстве НСПК 29.07.2014г. наделил Национальное объединение строителей.

Советом проведен мониторинг рынка труда в рамках «обзора сектора «Строительство». Отчет включает в себя множество блоков, среди которых, например, границы сектора, перечень ключевых профессий отрасли, численность и потребность организаций в работниках, факторы, влияющие на развитие отрасли, профессиональное регулирование, образовательная система и т.д.

СПК на момент сбора данных имеет 48 утвержденных профессиональных стандартов и соответствующий реестр организаций, разрабатывающих ПС. Реестр также включает ПС, находящиеся на стадии проекта или утверждения. По всем профстандартам имеется документация с подробным описанием ОТФ и ТФ. Отраслевая рамка представлена в открытых источниках только в виде проекта/шаблона с отчетом о разработке ОРК.

Советом создано 15 ЦОК, также говорится о том, что разработаны оценочные средства по пяти ПС, однако в открытых источниках сами оценочные средства не обнаружены. Несмотря на это, имеет ряд связанных с ОК нормативных документов, к которым можно отнести методику определения стоимости работ по ОК, требования к ЦОК,

порядок формирования наименований ПК, алгоритм согласования перечней ПК и др.

Проведена экспертиза соответствия ФГОС ПС (по шести ПС). Отраслевой нормативной документации по ПОА ПОП в открытых источниках не обнаружено.

СПК в индустрии гостеприимства

Полномочиями СПК в индустрии гостеприимства решением НСПК от 29.07.2014 наделено некоммерческое партнерство «Федерация рестораторов и отельеров». Актуальность создания ПС в отрасли начала ощущаться еще в 2000-х годах, однако первые стандарты были разработаны в 2007 и 2008 годах. С 2014 года деятельность по разработке и актуализации ПС реализуется в рамках СПК.

В рамках совета функционирует Центральный экспертный совет, существует пул экспертов по ПОА, по ОК, Комиссия по туризму. Мониторинг рынка труда не проведен, но такая задача включена в план работ на 2016 год. В отрасли утверждены восемь ПС. Работа по созданию ОРК ведется, однако еще не закончена. Разработана нормативная документация по ОК, в которую входят требования к ЦОК, порядок проведения ОК, методика определения стоимости по ОК и ряд других документов. Проведено обучение 40 экспертов по НОК. Имеются два отраслевых документа о ПОА: структура отчета по самообследованию ОП и методика проведения ПОА. Создан реестр, куда на момент сбора данных входили две образовательные программы. Существует реестр экспертов по ПОА.

СПК в области информационных технологий

НСПК 24 сентября 2014 года утвердил создание на базе ассоциации АПКИТ Совета по профессиональным квалификациям в области информационных технологий (СПК-ИТ). ИТ-отрасль характеризуется наличием быстрых изменений в требованиях к квалификациям сотрудников, особенно в последнее время, что нельзя не учитывать при разработке и актуализации стандартов.

В рамках совета функционируют аккредитационный совет ПОА, 10 рабочих групп, в том числе группы по мониторингу рынка труда, по развитию ПС в области ИТ, по актуализации ФГОС.

Мониторинга рынка труда в виде отдельного документа или обзора сектора в открытых источниках не обнаружено. Однако в отчете об исполнении полномочий советом за 2015 год упоминается, что эксперты СПК участвовали в актуализации справочника востребованных профессий.

В отрасли с 2007 по 2012 год созданы 14 ПС, к 2013 году в АПКИТ разработано еще 12 профстандартов. В 2016 году СПК ведет разработку

еще четырех профстандартов. Ко всем ПС прикладываются ПЗ, в рамках которых характеризуются вид профессиональной деятельности, перспективы его развития и ситуация на рынке труда, этапы разработки ПС и приводятся данные о его обсуждении. Работа по актуализации ПС и обсуждению их проектов ведется как в режиме заседаний экспертов, так и в социальных сетях, например, в группе СПК в «Facebook».

В СПК создана методика оценки дополнительных образовательных программ, методика оценки образовательных программ, а также существует организационная схема ПОА в АПКИТ. В июле-ноябре 2015 года была проведена апробация методики профессионально-общественной аккредитации образовательных программ в области информационных технологий в трех образовательных организациях: Сургутский политехнический колледж (г. Сургут), Технологический университет (г. Королев), Томский государственный университет (г. Томск). В итоге были аккредитованы все три программы по ПС «Программист» и «Администратор баз данных».

СПК железнодорожного транспорта

Положение об СПК утверждено 28 августа 2014 года решением Совета Объединения «Желдортранс». ПС, разрабатываемые в отрасли, покрывают большой спектр профессий, связанных с работой ОАО «РЖД» и его структурных подразделений.

В рамках СПК функционируют четыре рабочих группы, в том числе по применению ПС в ПО и обучения, по НОК и внедрению ПС.

В совете создан мониторинг рынка труда в виде «Обзора сектора». Обзор представляет информацию о структуре сектора, основных типах и видах работ, осуществляемых в секторе, а также отраслевые тенденции, отражающиеся на статистике занятых в различных подразделениях сектора и динамике профессий, приводится информация об образовательной системе, профессиональном регулировании и пр. ОРК в отрасли еще не создана, но уже разработан ее макет.

В отрасли создано 29 ПС. Также в СПК существует реестр ПС, используемых в отрасли (61 профстандарт). Кроме того, в августе 2016 года проведено совещание по профессионально-общественному обсуждению проектов ПС.

В СПК существует несколько отраслевых нормативных документов, среди которых положение о ЦОК, требования к ЦОК, порядок проведения НОК, реестр ПК. ОС не обнаружено.

ПОА в СПК не проведена, однако существует ряд отраслевых нормативных документов, например, порядок проведения ПОА и критерии проведения ПОА.

СПК в лифтовой отрасли и сфере вертикального транспорта

СПК создан 24 сентября 2014 года решением НСПК путем наделения полномочиями совета по профессиональным квалификациям Национального Лифтового Союза.

В рамках совета созданы три комиссии (по разработке ПС, по организации оценки, по проф. аккредитации), а также несколько рабочих групп, например, по разработке проектов ПС определенной категории или рабочая группа по разработке и созданию средств, методов и критериев оценки профессиональных квалификаций.

В СПК утверждены 16 ПС, еще восемь стандартов находятся на утверждении в Минтруда РФ, а также совет приступил к разработке шести новых профстандартов.

Советом создан обширный пакет нормативных документов, устанавливающих порядок присвоения профессиональных квалификаций. К таким документам относятся, например, положение о порядке ОК, порядок отбора и требований к ЦОК, регламент проведения ПС, положение об экспертах, регламент оценки ЦОК, типовой договор ЦОК и множество других. Отдельно стоит отметить наличие перечня профквалификаций, реестр ЦОК (созданы 14 ЦОК) с указанием ПК и ПС, реестр выданных свидетельств о присвоении квалификации (42 шт.), а также макет комплекта оценочных средств.

Среди отраслевой нормативной документации по профессионально-общественной аккредитации в совете существует порядок проведения ПОА, алгоритм и сроки ПОА, примерное содержание отчетов по самообследованию образовательных учреждений, а также ряд презентаций, например, по схеме ПОА и НОК, требованиям к программам для ПОА и т.д. Однако данных о проведении аккредитации в открытых источниках не обнаружено.

СПК в здравоохранении

Положение об СПК утверждено Президентом некоммерческого партнерства «Национальная медицинская палата» 30 октября 2014 г.

Реестра ПС с документами в открытых источниках не обнаружено, однако в СПК существует список специальностей, по которым разработаны ПС в 2015 году (15 ПС).

Работа по созданию ОРК в СПК начата (проведено заседание, посвященное отраслевой рамке квалификаций), однако сама ОРК не представлена.

СПК в электроэнергетике

Совет по профессиональным квалификациям в электроэнергетике был создан в октябре 2014 года на базе «Объединения РаЭл» решением НСПК № 3 от 22 октября 2014 г. в целях организации и координации деятельности по развитию профессиональных квалификаций в

электроэнергетике. Основными видами деятельности, входящей в фокус внимания СПК, являются производство электрической энергией гидроэнергетическими установками; эксплуатация тепловых сетей; передача и распределение электрической энергии; сбыт электрической энергии потребителям.

СПК осуществил несколько проектов, связанных с выявлением отдельных особенностей оплаты труда в электроэнергетике, реализации Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике РФ, которым устанавливаются базовые условия оплаты труда, существенно влияющие на состояние рынка труда в электроэнергетике и конкурентоспособность организаций. В 2015 г. в рамках данного полномочия эксперты СПК приняли участие в проекте по подготовке специального «Обзора сектора» по единой методике НСПК и при поддержке и координации представителями НСПК и НИУ ВШЭ. Было дано общее определение границ отдельных секторов отрасли электроэнергетики, проведен первичный анализ рынка труда на основании данных государственной статистики, обоснованы ключевые особенности разработки ПС в электроэнергетике и проведен анализ опроса работодателей по ключевым профессиям.

СПК стал инициатором совещаний по вопросам разработки ПС, состоявшихся в Минэнерго РФ и энергокомпаниях. Советом разработано и утверждено Минтрудом России 34 ПС на начало октября 2016 г. (по каждому существуют документы с описанием ПК, ОТФ и ТФ). Также СПК приводит пилотный перечень 29 ПК в электроэнергетике, составленный на основании предложений энергокомпаний.

Кроме того, организовано обсуждение ПС, в рамках которого по соответствующей ссылке посетителям предлагается направлять предложения по коррективам в ПС или его ПЗ. Помимо ПС в электроэнергетике совет рекомендует использовать представителям энергокомпаний межотраслевые и иные утвержденные стандарты, которые могут применяться в организациях электроэнергетики. Применение ПС упоминается лишь в нормативных документах и рекомендациях Минтруда России.

На заседании СПК был также рассмотрен и одобрен проект макета Отраслевой рамки квалификаций в электроэнергетике, который отражен в документе «Отраслевая рамка квалификаций в электроэнергетике (макет)». В нем описаны основные пункты, которые должна содержать в себе отраслевая рамка, а также приведен шаблон для создания реестра видов профессиональной деятельности. При разработке отраслевой рамки учитывалась структура отрасли, согласованная позиция крупнейших работодателей, Минэнерго России и основных групп разработчиков о принципах разработки ПС, наличие единого рабочего перечня ПС.

В связи с отсутствием на момент обращения в НСПК утвержденных ПС, полномочие по организации и координации деятельности по оценке ПК в электроэнергетике не было предоставлено. В 2015 г. после утверждения восьми ПС СПК в электроэнергетике был наделен данным полномочием по решению НСПК от 20 мая 2015 г.

В 2015 г. эксперты ЭСПК приняли участие в шести заседаниях рабочей группы Национального совета по вопросам оценки квалификации и качества подготовки кадров, а также в различных образовательных и методических семинарах, проведенных на площадке Федерального института развития образования, профильных конференциях и вебинарах. На заседании СПК в электроэнергетике от 15 сентября 2016 г. были утверждены ОС по следующим ПК, хотя самих ОС в открытых источниках не обнаружено:

- «Слесарь по обслуживанию тепловых сетей, 4 уровень квалификации»
- «Начальник смены станции ГЭС/ГАЭС, 7 уровень квалификации»

Всего до конца 2016 г. планируется разработать девять КОС.

В отчете о работе СПК за 2015 г. указывается, что с ПАО «РусГидро» была достигнута предварительная договоренность о развертывании сети ЦОК в электроэнергетике по федеральным округам. Однако информации о центрах оценки квалификаций в открытых источниках не было выявлено.

В целях проработки вопроса учета требований ПС во ФГОС в рамках ЭСПК была сформирована временная экспертная группа, которой было поручено обеспечить предварительную проработку вопроса о перспективах организации системы ПОА образовательных программ в электроэнергетике. Соответствующая информация была рассмотрена на третьем заседании ЭСПК. Существует 13 ФГОС СПО, 7 ФГОС ВО и 11 ФГОС ВПО в области энергетики.

СПК финансового рынка

Решением НСПК от № 3 от 29 июля 2014 г. полномочиями СПК по профессиональным квалификациям финансового рынка было наделено ООР «РСПП». Данное решение носило временный характер – до момента создания юридического лица, которое будет наделено полномочиями СПК. Решением НСПК от 20 мая 2016 г. полномочия СПК были переданы Ассоциации участников финансового рынка «Совет по развитию профессиональных квалификаций».

Мониторинг рынка труда в открытых источниках не обнаружен.

СПК утвержден 31 ПС (согласно протоколу заседания СПК от 12 июля 2016 г.). Однако лишь 24 представлены в реестре ПС на официальном сайте СПК. Из них по 22-м представлены документы с

описанием ПК, ОТФ и ТФ, а также пояснительные записки. Кроме того, согласно протоколу заседания, дорабатываются четыре профессиональных стандарта. В то же время на сайте СПК представлен реестр 20 ПС, находившиеся в разработке (на сентябрь 2016 г.). Совет предоставляет любому пользователю возможность внести заявку на разработку профессиональных стандартов, указав предполагаемое название ПС, вид ПД, краткое обоснование необходимости разработки ПС, какие профессиональные организации уже поддерживают разработку ПС и контактные данные. СПК проводило профессионально-общественное обсуждение по четырем ПС.

Работа с отраслевой рамки квалификаций в открытых источниках не представлена.

На базе СПК организован «Центр аттестации по отбору организаций для проведения независимой оценки квалификаций», отбирающий организации для наделения их полномочиями ЦОК. В рамках действия апробационного периода был аккредитован Центр оценки квалификаций в области банковского дела Ассоциации банков Северо-Запада.

Исполнительной дирекции было поручено до 10 сентября 2016 года доработать все необходимые материалы по оценке квалификаций в соответствии с требованиями СПК. Однако на конец сентября данные материалы не были найдены.

В ходе заседания СПК 12 июля 2016 г. состоялось подписание Соглашения о сотрудничестве между СПК и Международным фондом содействия образованию. Целью соглашения является представление в Южном федеральном округе интересов СПК, связанных с изучением рынка труда, разработкой профессиональных стандартов, профессионально-общественной аккредитации образовательных программ, независимой оценки квалификации. В Финансовом университете при Правительстве РФ прошла организованная СПК ПАО образовательной программы среднего профессионального образования «Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)», образовательных программ высшего образования «Управление рисками компаний, страхование и экономическая безопасность» (программа магистратуры), «Оценка бизнеса и корпоративные финансы» (программа магистратуры) и «Страховой бизнес» (программы магистратуры).

СПК в нефтегазовом комплексе

Совет по профессиональным квалификациям в нефтегазовом комплексе создан решением НСПК от 27 марта 2015 г. До конца 2015 г. полномочия СПК выполняло Общероссийское объединение работодателей «Российский союз промышленников и предпринимателей». Решением Национального совета от 30 сентября 2015 г. полномочия СПК в нефтегазовом комплексе с января 2016 года переданы частному

учреждению «Центр планирования и использования трудовых ресурсов Газпрома». Целью деятельности СПК является формирование и поддержка функционирования системы профессиональных квалификаций в нефтегазовом комплексе.

В Минтруд России был направлен перечень наиболее востребованных в нефтегазовой отрасли профессий для включения в Справочник профессий, востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, в том числе требующих СПО. Кроме того, подготовлены предложения для организации мониторинга рынка труда с учетом изменений ГИС ТЭК Российского энергетического агентства.

СПК разработал Справочник профессий рабочих и должностей служащих нефтегазового комплекса. Каждый желающий мог внести предложения и замечания к проекту Справочника, написав до 26 августа 2016 г. в СПК на электронный адрес: info@spkngk.ru.

СПК был утвержден перечень из 59 закрепленных за ним ПС, 38 из которых утверждены Минтрудом России, а остальные 16 имеют статус «в разработке». Также был составлен перечень из 26 ПС, запланированных для разработки (актуализации) в 2017 г. и в последующий период в рамках работы СПК.

В рамках профессионально-общественного обсуждения ПС СПК приводит 10 ПС, по каждому из которых указываются проект, пояснительная записка, организация-разработчик и статус (у всех – «идет обсуждение»). Окончание обсуждения запланировано на 5 сентября 2016 года, а свои предложения и замечания можно отправить на почту СПК.

В рамках реализации полномочия по разработке, актуализации и организации применения ОРК и квалификационных требований в плане работ СПК на 2016 год было запланировано проведение необходимой подготовки и работы с экспертами в марте-апреле. К октябрю планировалось завершить разработку ОРК, а к ноябрю – рекомендаций по ее применению.

Согласно Отчету о деятельности СПК за 2015 г. в соответствующем плане работы Советом был выполнен «п.4.1. Анализ документов, утвержденных Национальным советом, по оценке квалификаций. Формирование предложений по их применению с учетом специфики НГК».

Советом проведена работа по формированию отраслевой нормативной базы, перечня ФГОС и образовательных программ, представляющих интерес для СПК в нефтегазовом комплексе; одобрено решение о получении в установленном порядке статуса аккредитующей организации для проведения ПОА ПОП; подготовлен проект Порядка проведения ПОА ПОП в интересах нефтегазового комплекса; согласованы типовые формы бланков документов, выдаваемых по результатам проведения ПОА ПОП и НОК. В рамках СПК полномочиями

аккредитующей организации для осуществления ПОА в интересах нефтегазового комплекса наделено ЧУ «Газпром ЦНИС». Всего к аккредитации привлечено порядка 500 экспертов из разных городов России, относящихся к трем группам. Информация о ПОП, успешно прошедших аккредитацию, заносится в Национальный реестр ПОА. Реестр ОП приводится на сайте СПК. На данный момент он представлен только шаблоном, без заполненных строк – очевидно, потому что ПОА еще не завершена.

СПК в сфере атомной энергии

Совет по профессиональным квалификациям в сфере атомной энергии был создан решением НСПК от 20 мая 2015 г. Основная цель данного СПК – создание и развитие системы профессиональных квалификаций в атомной отрасли.

На 2016 г. СПК запланировано составление отчета о мониторинге соответствующего сегмента рынка труда, потребности в квалификациях, появления новых профессий, изменений в наименованиях и перечнях профессий. В других открытых источниках отчет также не обнаружен.

В сентябре 2016 г. автономным некоммерческим организациям «Экспертно-методический центр оценки и сертификации квалификаций специалистов атомной отрасли» и «Волгодонский центр оценки и сертификации квалификаций специалистов атомной отрасли», а также частному учреждению Государственной корпорации по атомной энергии «Росатом» «Отраслевой центр капитального строительства» присвоены статусы ЦОК и даны полномочия по проведению НОК. НП «Национальный ядерный инновационный консорциум» был также присвоен статус уполномоченной организации для проведения ПОА образовательных программ.

СПК создала брошюру «Профстандарты Росатома», в которой в том числе при помощи инфографики, схем, цитат и других средств раскрывается важность перехода на новую систему стандартов. Советом разработан реестр утвержденных 71 ПС (документы по каждому ПС не приводятся), а также 26 разрабатываемых ПС.

Отраслевая рамка квалификаций утверждена 10 мая 2016 г. председателем СПК. В ней указывается назначение и область ее применения, цели и задачи, а также области и технологии использования. Особое место занимают области экономической деятельности в сфере использования атомной энергии. Также уделяется внимание особенностям девяти квалификационных уровней, каждому из которых соответствует своя периодичность подтверждения квалификации.

В сентябре 2016 г. был создан Аккредитационный совет по вопросам ПОА образовательных программ в сфере атомной энергии. Также была создана Апелляционная комиссия по рассмотрению апелляций

образовательных организаций в части проведения профессионально-общественной аккредитации образовательных программ в сфере атомной энергии.

СПК в автомобилестроении

Решением НСПК от 23 июля 2015 г. создан Совет по профессиональным квалификациям в автомобилестроении на базе НП «Объединение автопроизводителей России».

Несмотря на то, что обзор рынка или мониторинг в полном объеме не проведен, был разработан Справочник востребованных на рынке труда новых и перспективных профессий «Автомобилестроение» (приказ Минтруда России от 2 ноября 2015 г. № 832). В 2015 г. начата работа по организации применения утвержденных ПС в автомобилестроении. Проводится мониторинг применения профессионально-квалификационной структуры и требований ПС в организациях автомобилестроения. В планах на 2016 г. мониторинг рынка труда упоминается, хотя и без указания конкретных сроков выполнения.

Единственный достоверный источник информации о разработанных ПС – реестр 20 ПС, размещенный на сайте СПК. Указываются организации и количество экспертов, которые участвовали в разработке ПС. Документы по ПС не представлены.

На 2016 г. СПК планирует разработку контрольных (тестовых) заданий по уровням профессиональных компетенций и квалификаций в соответствии с отраслевой профессионально-квалификационной структурой автомобилестроения и требованиями профессиональных стандартов с учетом методик оценки компетенций по методике WorldSkills International. Запланирована также разработка правил проведения сертификации персонала в соответствии с отраслевой профессионально-квалификационной структурой автомобилестроения, законодательством РФ и требованиями международных стандартов (ISO/IEC 17 024:2003).

Информация об осуществлении приведенных задач в открытых источниках не приводятся.

СПК в целлюлозно-бумажной, мебельной и деревообрабатывающей промышленности

СПК в целлюлозно-бумажной, мебельной и деревообрабатывающей промышленности был создан решением НСПК № 3 от 29 июля 2014 г. на базе РАО «Бумпром». Основная цель данного СПК – формирование и поддержка функционирования системы ПК в целлюлозно-бумажной, мебельной и деревообрабатывающей промышленности.

Мониторинг рынка труда не обнаружен, тем не менее в плане работ на 2015-2016 гг. указано, что по мере необходимости, но не реже, чем раз в

год, должна готовиться информация о рынке труда, потребностях в квалификациях и новых профессиях.

В плане работ на 2015-2016 гг. указывается, что в апреле-ноябре 2015 г. должны были быть разработаны 19 проектов ПС, а в первой половине 2016 г. осуществлена апробация ПС с привлечением экспертов от предприятий и организаций. Однако в открытых источниках реестр разработанных ПС не представлен.

На вторую половину 2016 г. также запланирована разработка ОРК и квалификационных требований. Информации о результатах выполнения этой задачи не обнаружено.

СПК в области управления персоналом

Совет по профессиональным квалификациям в области управления персоналом создан по решению НСПК от 23 июля 2015 г. В состав Совета входят пять рабочих групп по отдельным направлениям:

В рамках мониторинга рынка труда сформирован поэтапный план проведения мониторинга, проведена стратегическая сессия «Форсайт HR» на площадке АСИ, сформированы проекты списков компаний по сферам деятельности в области управления персоналом. На 2016 г. запланировано проведение экспертных интервью и опросов для целей мониторинга рынка труда, разработки рамки квалификаций. Конкретные сроки не указываются. Отчет о мониторинге рынка труда или обзор сектора в интернете также не обнаружен.

Советом сформирован список из 28 вузов, располагающих ресурсами для дальнейшей работы по ФГОС и ОП в области управления персоналом, и 97 вузов, осуществляющих подготовку по специальности «Управление персоналом». Однако возможность более конкретно проанализировать эти проекты или вузы не предоставлена.

В целях экспертизы и апробации ПС, их корректировки и осуществления иных мероприятий по развитию системы ПС в области управления персоналом была создана рабочая группа по профессиональным стандартам.

На 13 предприятиях ПС был апробирован «Специалист по управлению персоналом». Советом разработан и представлен перечень ПС для актуализации и разработки до 2018 г. На данный момент утверждены два ПС, на 2016-2017 гг. планируется разработать еще три ПС и еще три ПС – на 2018 г.

В 2015 г. созданы рабочие группы по мониторингу рынка труда и разработке рамки квалификаций. Кроме того, совместно с «ФОРМАТТА» начата работа по разработке рамки квалификаций. Проведено интервьюирование специалистов в области управления персоналом.

Итоги «HR-форсайта», который был проведен 29-30 сентября 2015 г. совместно с АСИ, планировалось использовать и для разработки рамки

квалификаций. Однако в презентационных материалах по результатам форсайта данных о работе над ОРК не обнаружено.

СПК в области фармации

Решением НСПК от 23.11.2015 г. Союз «Национальная Фармацевтическая Палата» наделен полномочиями Совета по профессиональным квалификациям в области фармации.

На данный момент СПК утвердило только один ПС «Провизор». Шесть ПС разрабатываются в 2016 г. Кроме того, семь ПС, разработанные в 2015 г., находятся на согласовании в Минздраве РФ. Посетителей сайта СПК приглашают к обсуждению проектов ПС, указывая при этом адреса электронной почты, на которые можно присылать замечания и предложения.

На базе совета существует Комитет по независимой оценке и сертификации квалификаций в области фармации.

СПК принято решение об организации разработки нормативных документов ЦОК по наделению полномочиями центров оценки квалификаций, их соответствии основным принципам и нормативным документам системы оценки квалификаций. Информация о результатах деятельности по этим решениям не приводится.

СПК химического и биотехнологического комплекса

СПК химического и биотехнологического комплекса был образован решением НСПК от 2 марта 2016 г. на базе некоммерческой организации «Российский Союз предприятий и организаций химического комплекса»

Совет создал реестр 134 ПС сквозных видов профессиональной деятельности в промышленности и 13 ПС в химическом, химико-технологическом производстве.

На 2016 г. были запланированы формирование рабочей группы по разработке ПС, разработка механизма отбора организаций-разработчиков профессиональных стандартов, разработка новых и актуализация действующих ПС, а также применение профессиональных стандартов.

Для работы с НОК функциями ЦОК наделено «Агентство Международных Квалификаций».

СПК офисных специалистов и вспомогательных административных работников

2 марта 2016 г. Протоколом № 14 заседания НСПК было одобрено создание Совета по профессиональным квалификациям офисных специалистов и вспомогательных административных работников. Его базовой организацией была утверждена Национальная ассоциация офисных специалистов и административных работников.

При разработке ПС проводился мониторинг рынка труда в области обеспечения управления организацией, рассмотрены потребности различных организаций в квалификациях, наименование должностей. Результатом стал Перечень профессий административных и офисных работников, занятых подготовкой информации, оформлением документации и ее учетом. В настоящий момент продолжение этой работы планируется в соответствии с планом мероприятий на 2015-2016 гг. Перечень представляет собой две страницы со специальностями по семи различным подвидам деятельности. В интернет-источниках мониторинг ситуации на рынке труда в отрасли, равно как и обзор сектора, не обнаружен.

В СПК утвержден один ПС, и еще два находятся в разработке.

Советом разработаны правила проведения экзамена, основные принципы сертификации квалификаций специалистов, порядок процесса проведения сертификации, контактная информация на запись. Создан реестр профессиональных квалификаций (четыре ПК).

Также представлена информация о подаче заявления от физического и юридического лиц, анкета соискателя и реестр специалистов по организационному и документационному обеспечению управления организацией. В плане СПК на 2015-2016 гг. предусмотрено проведение аккредитации и подготовлен ряд нормативных документов. Однако более подробная информация не приводится.

По следующим СПК в открытых источниках не обнаружено достаточно информации о реализации ими полномочий:

- СПК в машиностроении;
- СПК в отрасли судостроения и морской техники;
- СПК в области ракетной техники и космической деятельности;
- СПК в горно-металлургическом комплексе;
- СПК в области издательского дела, полиграфического производства и распространения печатной продукции;
- СПК индустрии красоты;
- СПК торговой, внешнеторговой и по отдельным видам предпринимательской и экономической деятельности.

1.2 Реализация полномочий СПК: анализ публичной информации

В зависимости от сведений, свидетельствующих о проделанной работе, все СПК были проранжированы по каждому отдельно взятому полномочию в порядке убывания.

В результате были составлены пять рейтингов, которые представлены далее. Чем ниже в этих рейтингах расположен тот или иной СПК, тем в меньшей степени он реализовал то или иное полномочие либо данных о его реализации в открытых источниках не обнаружено.

Затем позиции советов были приведены к единой шкале. Созданный на основе этой шкалы общий рейтинг выполнения СПК всех пяти полномочий представлен в конце раздела.

Напомним, что перечень полномочий нормативно закреплён в организационно-методических документах, утвержденных Национальным советом. Однако СПК реализуют эти полномочия неодинаково и с различной глубиной проработки. В частности, более половины советов довольно формально подходят к информационному сопровождению своей деятельности. Это, в свою очередь, не позволяет сторонним пользователям системы независимой оценки квалификаций не только получить достоверное представление о ее функционировании, но и сформировать устойчивый интерес к теме.

Отмеченная неоднородность начинается уже с того, что лишь часть СПК располагают собственными сайтами. Целый ряд советов обладают лишь разделом или страницей на портале организации, которая выполняет полномочия совета. А некоторые вообще не имеют своего представительства в интернете. Об этом свидетельствует представленная ниже таблица. Кроме того, в *приложении 1* представлен список СПК с указанием сайтов.

№ (порядковый)	СПК	Наличие сайта
1	СПК в области сварки	Собственный сайт
2	СПК в nanoиндустрии	Собственный сайт
3	СПК в жилищно-коммунальном хозяйстве	В рамках сайта уполномоченной организации
4	СПК в строительстве	Отсутствует
5	СПК в индустрии гостеприимства	Собственный сайт
6	СПК в области информационных технологий	Отсутствует
7	СПК железнодорожного транспорта	Отсутствует
8	СПК в лифтовой отрасли и сфере вертикального транспорта	Собственный сайт
9	СПК в здравоохранении	Отсутствует
10	СПК в электроэнергетике	Отсутствует
11	СПК финансового рынка	Собственный сайт

12	СПК в машиностроении	В рамках сайта уполномоченной организации
13	СПК в отрасли судостроения и морской техники	В рамках сайта уполномоченной организации
14	СПК в нефтегазовом комплексе	Собственный сайт
15	СПК в сфере атомной энергии	Отсутствует
16	СПК в автомобилестроении	Отсутствует
17	СПК в целлюлозно-бумажной, мебельной и деревообрабатывающей промышленности	Отсутствует
18	СПК в области управления персоналом	Собственный сайт
19	СПК в области ракетной техники и космической деятельности	В рамках сайта уполномоченной организации
20	СПК в области фармации	Отсутствует
21	СПК химического и биотехнологического комплекса	Собственный сайт
22	СПК офисных специалистов и вспомогательных административных работников	Собственный сайт
23	СПК в горно-металлургическом комплексе	В рамках сайта уполномоченной организации
24	СПК в области издательского дела, полиграфического производства и распространения печатной продукции	В рамках сайта уполномоченной организации
25	СПК индустрии красоты	В рамках сайта уполномоченной организации
26	СПК торговой, внешнеторговой и по отдельным видам предпринимательской и экономической деятельности	В рамках сайта уполномоченной организации

1.2.1 Проведение мониторинга соответствующего сегмента рынка труда, потребности в квалификациях, появления новых профессий, изменений в наименованиях и перечнях профессий

Указанное полномочие, как и все остальные, советы в целом реализуют по-разному как по форме, так и по содержанию. Далее будут рассмотрены некоторые примеры того, как проводится эта работа.

К признакам, которые свидетельствуют, что СПК ведет работу в рамках полномочия, можно отнести:

- отдельный раздел или вкладку на сайте СПК с информацией об этом полномочии и работе по его осуществлению, где можно найти, например, представление исполнителей и экспертов, методическую документацию или отчет. Хотя вкладка не всегда может быть наполнена соответствующей информацией, само ее наличие уже говорит о существовании запроса и начале работы по полномочию;

- документ, содержащий мониторинг рынка труда либо обзор сектора;

- упоминание работы по мониторингу в плане работы на 2016-й или последующие годы;

- упоминание работы по мониторингу в отчете за прошедший период (в основном, за 2015 год);

- упоминание работы по мониторингу в новостях, документах, презентациях или иных материалах.

Отсутствие данных о работе в этом направлении также может свидетельствовать о ее состоянии.

В следующей далее таблице, которая составлена на основании приведенных выше признаков, представлен рейтинг всех СПК в порядке убывания проделанной работы по полномочию. Цифра перед описанием блока в первом столбце означает позицию СПК в рейтинге.

1 вкладка/раздел на сайте + проведение обзора сектора/мониторинга рынка труда	СПК в области сварки СПК в наноиндустрии СПК в строительстве
2 обзор сектора/мониторинга рынка труда - вкладки/раздела на сайте нет	СПК железнодорожного транспорта
3 есть вкладка на сайте, но пустая/почти пустая + упоминание в отчете/плане	СПК в нефтегазовом комплексе СПК в сфере атомной энергии
3 упоминание в новостях/документах/материалах + упоминание в отчете/плане	СПК в автомобилестроении СПК в области управления персоналом СПК офисных специалистов и вспомогательных административных работников
3 упоминание в отчете/плане	СПК в индустрии гостеприимства СПК в области информационных технологий СПК в целлюлозно-бумажной, мебельной и деревообрабатывающей промышленности
4 есть вкладка на сайте, но пустая/почти пустая + упоминание в новостях/документах/материалах	СПК в области фармации
5 упоминание в новостях/документах/материалах	СПК в электроэнергетике СПК химического и биотехнологического комплекса
6 полномочие не реализовано/нет данных	СПК в жилищно-коммунальном хозяйстве СПК в лифтовой отрасли и сфере вертикального транспорта СПК в здравоохранении СПК финансового рынка СПК в машиностроении СПК в отрасли судостроения и морской техники СПК в области ракетной техники и космической деятельности СПК в горно-металлургическом комплексе СПК в области издательского дела, полиграфического производства и распространения печатной продукции СПК индустрии красоты СПК торговой, внешнеторговой и по отдельным видам предпринимательской и экономической деятельности

Уже сейчас можно сказать, что качественный и актуальный мониторинг рынка труда, благодаря которому можно было бы сразу строить бизнес-модель оценки, рассчитывать и описывать этот рынок, детализируя его до уровня хотя бы областей или крупных городов, не провел ни один СПК. Лишь четыре СПК – в области сварки, в

строительстве, в наноиндустрии и СПК железнодорожного транспорта – создали «обзоры сектора», которые могут послужить адекватным началом многолетней регулярной аналитической работы.

По первым двум из них, кроме аналитической справки, присутствует также иная информация, связанная с реализацией данного полномочия. В эту дополнительную информацию могут входить нормативная документация, опрос, новости и протоколы, которые связаны с мониторингом рынка труда.

Отчет о мониторинге рынка труда в форме «обзора сектора» в упомянутых СПК включает в себя:

- описание основных видов экономической деятельности в рамках отрасли, границы сектора;
- существующие в отрасли ПС и ФГОС;
- общую численность по стране (до уровня федеральных округов) рабочих и обучающихся;
- представление существующих институций системы ПО, ЦОК;
- описание отраслевой рамки квалификаций.

Таким образом, в «обзор сектора» включается масса характеристик среды, в рамках которой функционирует СПК, с точки зрения экономики, демографии, Национальной системы оценки квалификаций. Естественно, затрагиваются также темы и проблемы, которые связаны с другими полномочиями – например, построением системы НОК, созданием ПС или проведением ПОА ПОП.

Кроме того, в таких отчетах упоминаются результаты опросов Минтруда России по вопросам формирования национального справочника профессий, востребованных на рынке труда. Механизм такого опроса, предусматривающий стандартизацию анкет, а также их самостоятельный сбор и обработку, является общим для всех отраслей.

Сложность и большой объем анкеты позволяет при этом утверждать, что проведение исследований, работу экспертов, обработку материалов и написание аналитических выводов, а также их внедрение в работу с профстандартами могут эффективно организовать лишь советы, которые созданы раньше других и уже успешно функционируют. Иногда – как, например, в СПК в наноиндустрии – встречаются опросы, которые инициированы самим советом за рамками общего опросника для выявления востребованных профессий и компетенций.

Остальные СПК, за исключением четырех указанных, мониторинг рынка труда не проводили. Тем не менее, эту задачу они явно осознают и демонстрируют. Например, на сайтах СПК в нефтегазовом комплексе, в сфере атомной энергии и в области фармации уже созданы, хотя и не наполнены, одноименные разделы.

В ряде советов – например, в СПК в автомобилестроении или в области управления персоналом – тема мониторинга рынка труда в

информационном поле явно не прослеживается. Однако в новостях или отраслевых документах полномочие упоминается, проблема ставится в планах либо отчетах за прошедший период.

Максимум, выполненный такими советами – работа по созданию справочника востребованных профессий. Способы анкетирования и построения выборки в рамках опроса, направленного на создание справочника, при этом различаются. Некоторые СПК провели работу по организации полевого этапа и отбора экспертов, формирующих список востребованных профессий и компетенций в отрасли. В ряде других случаев на сайте СПК просто прикладывается соответствующий бланк и сообщается электронный адрес, куда эксперты могут отправить заполненную анкету. Например, так сделано на сайте СПК в нефтегазовом комплексе.

Таким образом, можно заключить, что в 80% советов данное полномочие в целом не реализовано. Единицы СПК провели базовый анализ ситуации в своих секторах экономики. Ряд других советов обозначили проблему, но материальных результатов деятельности не произвели. Большая часть лишь вскользь упоминает о важности проведения мониторинга рынка труда. Также стоит учесть, что по определенному количеству советов на момент исследования обнаружить информацию в открытых источниках не удалось.

Более подробное описание реализации указанного полномочия конкретно по каждому совету представлено в *приложении 2*.

1.2.2 Разработка, актуализация и организация применения профессиональных стандартов

Очевидно, что работа по профстандартам, несмотря на разнородность способов ее реализации, является для советов одной из центральных и первоочередных. Однако она, по большей части, ограничена разработкой и локальным обсуждением ПС, которые ведутся несколькими экспертами. Упоминания о более масштабных мероприятиях, предполагаемых функционалом данного полномочия, практически отсутствуют.

К признакам, которые свидетельствуют, что СПК ведет работу в рамках полномочия, можно отнести:

- отдельный раздел или вкладку на сайте СПК с информацией об этом полномочии и работе по его осуществлению, где можно найти, например, представление исполнителей и экспертов, методическую документацию или отчет. Хотя вкладка не всегда может быть наполнена соответствующей информацией, само ее наличие уже говорит о существовании запроса и начале работы по полномочию;

- реестр утвержденных профстандартов;
- реестр разрабатываемых профстандартов;

- данные об актуализации или профессионально-общественном обсуждении профстандартов;

- дополнительную информацию о профстандартах, представленную промо-материалами, упоминаниями в новостях, документах, презентациях или иных материалах;

Отсутствие данных о работе в этом направлении также может свидетельствовать о ее состоянии.

В следующей далее таблице, которая составлена на основании приведенных выше признаков, представлен рейтинг всех СПК в порядке убывания проделанной работы по полномочию. Цифра перед описанием блока в первом столбце означает позицию СПК в рейтинге.

<p>1 раздел/вкладка на сайте + реестр утвержденных ПС + реестр разрабатываемых ПС + данные об актуализации/ПОА + дополнительная информация о ПС</p>	<p>СПК в области информационных технологий (ПОА в соц. сетях) СПК в лифтовой отрасли и сфере вертикального транспорта СПК в электроэнергетике СПК финансового рынка СПК в нефтегазовом комплексе СПК в области управления персоналом (есть апробация)</p>
<p>2 раздел/вкладки на сайте + реестр утвержденных ПС + реестр разрабатываемых ПС + дополнительная информация о ПС</p>	<p>СПК в области сварки СПК в строительстве СПК в сфере атомной энергии (промо-видео)</p>
<p>2 раздел/вкладки на сайте + реестр утвержденных ПС + дополнительная информация о ПС</p>	<p>СПК в nanoиндустрии СПК в автомобилестроении СПК офисных специалистов и вспомогательных административных работников СПК химического и биотехнологического комплекса (+реестр используемых ПС)</p>
<p>3 реестр утверждённых ПС + реестр разрабатываемых ПС + данные об актуализации</p>	<p>СПК в области фармации СПК железнодорожного транспорта (+реестр используемых ПС)</p>
<p>4 дополнительная информация о ПС</p>	<p>СПК в здравоохранении СПК в целлюлозно-бумажной, мебельной и деревообрабатывающей промышленности (упоминание в отчете)</p>
<p>5 полномочие не реализовано/нет данных</p>	<p>СПК в жилищно-коммунальном хозяйстве СПК в индустрии гостеприимства СПК в машиностроении СПК в отрасли судостроения и морской техники СПК в области ракетной техники и космической деятельности СПК в горно-металлургическом комплексе СПК в области издательского дела, полиграфического производства и распространения печатной продукции СПК индустрии красоты СПК торговой, внешнеторговой и по отдельным видам предпринимательской и экономической деятельности</p>

В разделах на сайтах СПК, связанных с профессиональными стандартами, чаще выкладывают реестры или списки утверждённых/разрабатываемых стандартов, иногда прикладывая пояснительные записки. При этом элементы эффективной работы по актуализации, а тем более по применению и продвижению ПС в профессиональные сообщества не обнаружены либо не демонстрируются.

Из открытых источников информации о каждом СПК, в основном, можно узнать, что такое профстандарт, кто его создает, увидеть список ПС в нужной отрасли. Однако мотивирующую или промо-функцию сайты советов практически не реализуют. На этом фоне особо выделяются такие интересные прецеденты, как, например, промо-ролик о профстандартах в СПК в сфере атомной энергии или опрос о важности новой сетки ПС, предлагаемый посетителям сайта СПК в области управления персоналом

Практически все СПК имеют разработанный реестр утвержденных и разрабатываемых профессиональных стандартов. Довольно часто к ним прикладываются документы по ПС, где подробно описывается каждая ОТФ, ТФ, создатели и т.д.

Исключениями, где реестры не обнаружены даже списком, являются СПК в здравоохранении и СПК в целлюлозно-бумажной, мебельной и деревообрабатывающей промышленности, а также советы, открытые данные о которых в настоящий момент в информационном поле отсутствуют. Примером последних являются, в частности, СПК в области издательского дела, полиграфического производства и распространения печатной продукции и СПК в области ракетной техники и космической деятельности.

Примерно в трети советов – в том числе, например, СПК в области информационных технологий и СПК в лифтовой отрасли и сфере вертикального транспорта – наряду с базовой разработкой и созданием профстандартов в той или иной форме проводится работа по актуализации (проведение заседаний по конкретным ПС, создание онлайн-форм обратной связи) либо эта задача провозглашена. В открытых источниках по этим СПК имеется информация о ПС, методологии, протоколы заседаний по обсуждению профстандартов и т.п. материалы.

Например, СПК в IT организовал в своем роде уникальную систему открытой обратной связи в группах социальной сети Facebook. Там представляются отчеты (в том числе с приложением фотографий и документов) о заседаниях, посетителям группы предлагают принять участие в обсуждении.

Ряд СПК – например, СПК финансового рынка – помимо документов с профстандартами, размещают в открытом доступе пояснительные записки (далее – ПЗ), где создатели каждого ПС объясняют актуальность, состав участников и ход создания стандарта. Форма и содержание таких записок также различаются: в одном из случаев,

например, в них представлен краткий мониторинг рынка труда в релевантной отрасли по каждому ПС.

Более подробное описание реализации указанного полномочия конкретно по каждому совету представлено в *приложении 2*.

1.2.3 Разработка, актуализация и организация применения отраслевой рамки квалификаций (ОРК) и квалификационных требований

При анализе реализации данного полномочия были зафиксированы следующие основные элементы, свидетельствующие о деятельности СПК по разработке, актуализации и применению ОРК:

- отдельный раздел или вкладка на сайте СПК с информацией об этом полномочии и работе по его осуществлению, где можно найти, например, информацию о том, что такое отраслевая рамка, кто занимается ее созданием и актуализацией, методическую документацию. Хотя вкладка не всегда может быть наполнена соответствующей информацией, само ее наличие уже говорит о существовании запроса и начале работы по полномочию;

- документ с ОРК;

- отчет о создании ОРК, когда автор сообщает обо всех стадиях создания рамки, начиная с обзора отрасли и экономической деятельности, описание экспертов, участвующих в разработке, методологии и т.д.;

- макет/проект рамки, когда ОРК не создана, но существует ее шаблон с перечислением основных дескрипторов;

- данные об актуализации ОРК;

- дополнительная информация об ОРК, представленная промо-материалами, упоминаниями в новостях, документах или иных материалах;

- упоминание соответствующей работы в плане работы на 2016-й или последующие годы;

- упоминание соответствующей работы в отчете за прошедший период (в основном, за 2015 год).

Отсутствие данных о работе в этом направлении также может свидетельствовать о ее состоянии.

В следующей далее таблице, которая составлена на основании приведенных выше признаков, представлен рейтинг всех СПК в порядке убывания проделанной работы по полномочию. Цифра перед описанием блока в первом столбце означает позицию СПК в рейтинге.

1 раздел на сайте пустой/почти пустой + ОРК создана + дополнительная информация	СПК в сфере атомной энергии
2 существует раздел/вкладка на сайте + отчет о создании рамки + макет/проект рамки + дополнительная информация + ОРК не готова	СПК в строительстве

2 упоминание в отчете/плане работ + деятельность по актуализации + макет/проект рамки + ОРК не готова	СПК в индустрии гостеприимства
3 упоминание в документах (обзор сектора) с дополнительной информацией + макет + ОРК не готова	СПК железнодорожного транспорта
3 макет/проект ОРК	СПК в электроэнергетике
4 раздел/вкладка на сайте пустая/почти пустая + деятельность ведется + упоминание с дополнительной информацией + ОРК не готова	СПК в области управления персоналом
5 упоминание в отчете/плане работ/дополнительная информация + ОРК не готова	СПК в области сварки СПК в здравоохранении (доп. инфо) СПК в нефтегазовом комплексе СПК в целлюлозно-бумажной, мебельной и деревообрабатывающей промышленности
6 полномочие не реализовано/нет данных	СПК в nanoиндустрии СПК в жилищно-коммунальном хозяйстве СПК в области информационных технологий СПК в лифтовой отрасли и сфере вертикального транспорта СПК финансового рынка СПК в машиностроении СПК в отрасли судостроения и морской техники СПК в автомобилестроении СПК в области ракетной техники и космической деятельности СПК в области фармации СПК химического и биотехнологического комплекса СПК офисных специалистов и вспомогательных административных работников СПК в горно-металлургическом комплексе СПК в области издательского дела, полиграфического производства и распространения печатной продукции СПК индустрии красоты СПК торговой, внешнеторговой и по отдельным видам предпринимательской и экономической деятельности

Прежде чем описывать реализацию СПК данного полномочия, необходимо напомнить о существовании Национальной рамки квалификаций⁵, которая является общим стандартом и шаблоном того, как можно составлять подобную рамку. В форму этого шаблона входят различные дескрипторы – например, широта полномочий, характер знаний и умений работника каждого квалификационного уровня.

По сути, каждый из советов должен адаптировать Национальную рамку к нуждам и особенностям своей отрасли, уменьшая или увеличивая количество характеристик, используя определенное количество квалификационных уровней и т.п. Анализ показал, что лишь немногие советы создали уникальные и релевантные рамки для своих областей

⁵ <http://nark.ru/natsionalnaya-ramka-kvalifikatsij/>

деятельности. Многие СПК несколько изменили формат Национальной рамки, а часть еще вообще не создали ОРК.

По-настоящему оригинальная отраслевая рамка квалификаций была создана лишь в СПК в сфере атомной энергии, где действительно по каждому пункту были расписаны требования к различным уровням квалификации.

Несмотря на отсутствие готовой ОРК у других СПК, некоторые советы уже ведут работу по ее созданию. СПК в строительстве, в индустрии гостеприимства, в электроэнергетике и СПК железнодорожного транспорта создали и разместили на своих порталах макеты предполагаемой, но еще не доработанной рамки. Другие советы – в том числе СПК в области сварки и СПК в здравоохранении – упоминают реализацию полномочия в планах или отчетах о проделанной работе, в новостях или документах. Однако у более чем половины СПК деятельность в рамках функции, связанной с ОРК, не наблюдается.

Более подробное описание реализации указанного полномочия конкретно по каждому совету представлено в *приложении 2*.

1.2.4 Установка требований для подтверждения профессиональной квалификации. Организация, координация и контроль деятельности по оценке и присвоению профессиональных квалификаций в соответствующих областях профессиональной деятельности

Исполнение данного полномочия «проседает» в работе практически всех СПК. В большинстве случаев на их сайтах созданы специальные разделы, посвященные НОК. Однако эти разделы либо не содержат никакой информации (страницы пусты), либо приведенные в них данные устарели и на момент обращения неактуальны.

По наличию в открытых источниках информации о данном полномочии СПК разделяются на четыре группы:

1. на сайте имеется соответствующий раздел, наполненный актуальной информацией;
2. имеющийся на сайте соответствующий раздел частично наполнен информацией;
3. соответствующий раздел на сайте пуст либо представленная в нем информация неактуальна;
4. данных о полномочии не обнаружено.

Также при анализе имеющихся в информационном поле сведений об исполнении этого полномочия советами особо уделялось внимание следующим факторам:

1. наличие реестров:
 - а. ЦОК и информации о них (контакты, список оцениваемых ПК);

- b. специалистов (соискателей), прошедших оценку ПК;
 - c. экспертов;
 - d. ПК;
2. наличие информации о НОК в отчетах и информации об исполнении полномочий, полученных Советом;
 3. наличие информации о НОК в планах работ;
 4. наличие информации о НОК в протоколах заседаний;
 5. наличие специальных органов, ответственных за направление независимой оценки ПК (Центральная аттестационная комиссия, рабочие группы, комитеты, комиссии и т.д.), и информации о них;
 6. наличие нормативной документации:
 - a. требования к ЦОК;
 - b. порядок отбора и прекращения полномочий ЦОК;
 - c. требования к членам квалификационной комиссии ЦОК;
 - d. методика определения стоимости работ по оценке;
 - e. регламент проведения профессионального экзамена;
 - f. другие методические документы.

Отметим также, что система информационного сопровождения деятельности СПК сложна, а иногда и просто запутана. Например, отсутствие сходства в структуре их сайтов существенно затрудняет задачу поиска необходимой информации.

Некоторые СПК не упоминали о НОК в годовых отчетах об исполнении полномочий. Это может свидетельствовать о том, что ранее с этим полномочием они не работали и, скорее всего, недостаточно реализуют его и сегодня. Во всяком случае, именно этим можно объяснить низкую степень проработки содержания соответствующих сведений.

Практически все СПК представляют в открытых источниках нормативную методическую информацию о НОК. Однако эта информация не дает представления о том, какая работа проделана по апробации и применению документов на практике. В связи с этим в дальнейшем анализе реализации рассматриваемого полномочия данный показатель не учитывался.

Согласно типовому положению совет «создает комиссии для реализации основных задач по отдельным областям, видам профессиональной деятельности, а также рабочие органы». Часть СПК формирует подобные подразделения в виде комитетов, комиссий, рабочих групп, ЦАК и т.д., которые работают непосредственно с НОК. Такая практика позволяет предполагать, что в последующем деятельность по оценке ПК будет развиваться весьма активно.

Более весомым показателем работы по данному полномочию является наличие соответствующей информации в отчетах, планах работ и

протоколах заседаний СПК. В таких документах прямо описывается уже проделанная и планируемая на перспективу работа с НОК. Однако содержание этих формальных документов не всегда совпадает с реальной работой конкретного СПК. Более представительными в этом отношении являются различные реестры (ЦОК, экспертов, соискателей, ПК и т.д.).

Следующий далее рейтинг составлен на основании наличия информации о:

- реестрах (ЦОК, экспертов, соискателей, ПК и т.д.);
- отчетах, планах, протоколах заседаний по соответствующему вопросу (формальное отражение темы);
- создании подразделений совета по работе с НОК.

Цифра перед описанием блока в первом столбце означает позицию СПК в рейтинге.

1 реестры + отчет + подразделения	СПК в строительстве СПК в области сварки
2 реестры + отчеты	СПК химического и биотехнологического комплекса
3 реестры + подразделения	СПК в жилищно-коммунальном хозяйстве СПК в лифтовой отрасли и сфере вертикального транспорта
4 реестры	СПК офисных специалистов и вспомогательных административных работников
5 отчеты	СПК в nanoиндустрии СПК в индустрии гостеприимства СПК в нефтегазовом комплексе СПК в электроэнергетике СПК в целлюлозно-бумажной, мебельной и деревообрабатывающей промышленности СПК в сфере атомной энергии СПК в автомобилестроении СПК в области управления персоналом СПК в области фармации
6 подразделения	СПК финансового рынка
7 нормативная документация	СПК в области информационных технологий СПК железнодорожного транспорта
8 нет данных на сайте/ нет сайта	СПК в здравоохранении СПК в машиностроении СПК в отрасли судостроения и морской техники СПК в области ракетной техники и космической деятельности СПК в горно-металлургическом комплексе СПК в области издательского дела, полиграфического производства и распространения печатной продукции СПК индустрии красоты СПК торговой, внешнеторговой и по отдельным видам предпринимательской и экономической деятельности

СПК в области сварки⁶ и СПК в строительстве⁷ представили информацию по всем трем пунктам. В частности, на сайтах этих советов

⁶ <http://spks.naks.ru/spks/> (Дата обращения: 25.09.2016)

⁷ <http://nostroy.ru/> (Дата обращения: 25.09.2016)

имеется информация о ЦОК. В отчетах за 2015 год⁸ указана выполненная работа по данному полномочию: создание рабочей группы по НОК и центральной аттестационной комиссии, присвоение статуса 10 ЦОК, 199 специалистов, разработка КИМ по пяти ПС и комплекта нормативных документов по проведению независимой оценки квалификаций на соответствие профессиональным стандартам, а также проведение круглых столов по обслуживанию вопросов НОК. В плане работы Совета по профессиональным квалификациям в области сварки на 2015 и 2016 годы⁹ указывалось:

- разработка и утверждение руководящих и методических документов (2015 г.);
- формирование структуры центров оценки (сертификации) квалификаций (ЦОК) с проверкой соответствия установленным требованиям и наделением полномочиями (2015 г.);
- ведение реестров центров оценки (сертификации) квалификаций и персонала, прошедшего независимую оценку (сертификацию) квалификации, с применением системы электронного документооборота (2015 г.);
- осуществление мероприятий по контролю деятельности ЦОК (2015 г.);
- проведение отбора ЦОК с проверкой соответствия установленным требованиям и наделением полномочиями (2016 г.);
- ведение реестров ЦОК и персонала, прошедшего независимую оценку квалификации, с применением системы электронного документооборота (2016 г.);
- осуществление мониторинга и мероприятий по контролю деятельности ЦОК (2016 г.).

В СПК химического и биотехнологического комплекса также имеются реестры и информация о реализации полномочия в годовых отчетах. Однако в данном совете отсутствует информация о созданных подразделениях по работе с НОК (комитетах, центрах, комиссиях, рабочих группах и пр.).

В СПК в жилищно-коммунальном хозяйстве и СПК в лифтовой отрасли и сфере вертикального транспорта, напротив, отсутствует информация в отчетах, но имеется информация о реестрах и подразделениях, созданных непосредственно для НОК (Центральная

⁸ http://nostroy.ru/department/folder_obrazovanie/professional_standarty/sovets-po-professionalnym-kvalifikatsiyam/otchet_spk_2015.pdf

⁹ <http://spks.naks.ru/spks/plan/> (Дата обращения: 25.09.2016)

аттестационная комиссия¹⁰ в СПК в жилищно-коммунальном хозяйстве, Комиссия по организации оценки¹¹ в СПК в лифтовой отрасли и сфере вертикального транспорта, Рабочая группа по разработке и созданию средств, методов и критериев оценки профессиональных квалификаций работников лифтовой отрасли¹²).

Большинство советов описывают реализацию полномочий только в годовых отчетах. Среди них:

- СПК в nanoиндустрии;
- СПК в индустрии гостеприимства;
- СПК в нефтегазовом комплексе;
- СПК в электроэнергетике;
- СПК в целлюлозно-бумажной, мебельной и деревообрабатывающей промышленности;
- СПК в сфере атомной энергии;
- СПК в автомобилестроении;
- СПК в области управления персоналом;
- СПК в области фармации.

На сайте СПК офисных специалистов и вспомогательных административных работников представлен реестр¹³ специалистов по организационному и документационному обеспечению управления организацией.

На базе СПК финансового рынка организован «Центр аттестации по отбору организаций для проведения независимой оценки квалификаций», целью которого является подготовка к отбору Советом Ассоциации организаций для наделения их полномочиями ЦОК в установленной области деятельности для проведения НОК.

У СПК в области информационных технологий и СПК железнодорожного транспорта представлена только формальная документация по НОК. Информации о фактической деятельности обнаружено не было.

Более подробное описание реализации указанного полномочия конкретно по каждому совету представлено в *приложении 2*.

1.2.5 Участие в определении потребностей в образовании и обучении, в разработке образовательных стандартов профессионального образования, в обновлении и профессионально-

¹⁰ <http://www.expertgkh.ru/sovet-po-professionalnym-kvalifikatsiyam-v-zhkh> (Дата обращения: 25.09.2016)

¹¹ <http://sovetlift.ru/po-organizacii-ocenki/> (Дата обращения: 25.09.2016)

¹² <http://sovetlift.ru/rabochie-gruppy/rabochaya-gruppa-po-razrabotke-i-sozdan/> (Дата обращения: 25.09.2016)

¹³ <http://center-expert.org/reestr.pdf> (Дата обращения: 25.09.2016)

общественной аккредитации (ПОА) профессиональных образовательных программ (ПОП)

В ходе анализа реализации данного полномочия были выявлены следующие элементы, свидетельствующие о работе в рамках ПОА ПОП, определении потребностей в образовании, в разработке образовательных стандартов:

- отдельный раздел или вкладка на сайте СПК с информацией об этом полномочии и работе по его осуществлению, где можно найти, например, данные о ФГОС, реестр аккредитованных образовательных программ, методическую документацию. Хотя вкладка не всегда может быть наполнена соответствующей информацией, само ее наличие уже говорит о существовании запроса и начале работы по полномочию;
- реестр аккредитованных образовательных программ;
- методическая документация по проведению ПОА – как общая для всех СПК, так и отраслевая;
- дополнительная информация о ПОА, представленная промо-материалами, упоминаниями в новостях, документах или иных материалах;
- данные об актуализации ФГОС;
- макет реестра аккредитованных ОП;
- упоминание работы в плане работы на 2016-й или последующие годы;
- упоминание работы в отчете за прошедший период (в основном, за 2015 год).

Отсутствие данных о работе в этом направлении также может свидетельствовать о ее состоянии.

В следующей далее таблице, которая составлена на основании приведенных выше признаков, представлен рейтинг всех СПК в порядке убывания проделанной работы по полномочию. Цифра перед описанием блока в первом столбце означает позицию СПК в рейтинге.

1 раздел/вкладка на сайте + методическая документация + дополнительная информация + реестр аккредитованных ОП + актуализация ФГОС (макет)	СПК финансового рынка
2 реестр аккредитованных ОП + дополнительная информация	СПК в индустрии гостеприимства
3 методическая документация + апробация аккредитации ОП	СПК в области информационных технологий
3 раздел/вкладка на сайте + пилот(апробация) + дополнительная информация	СПК в здравоохранении
4 существует раздел/вкладка + методическая документация + дополнительная информация + реестр аккредитованных программ (макет)	СПК в nanoиндустрии СПК в нефтегазовом комплексе
4 существует раздел/вкладка на сайте, но пустая/полупустая + реестр аккредитованных программ (макет) + дополнительная	СПК в области сварки

информация	
4 вкладка/раздел на сайте + актуализация ФГОС + дополнительная информация	СПК в строительстве
5 раздел/вкладка на сайте + дополнительная информация	СПК в лифтовой отрасли и сфере вертикального транспорта СПК в электроэнергетике
5 раздел/вкладка на сайте + методическая документация	СПК в сфере атомной энергии
5 раздел/вкладка на сайте пустая/полупустая + дополнительная информация	СПК в области управления персоналом СПК в области фармации
6 методическая документация	СПК железнодорожного транспорта СПК в целлюлозно-бумажной, мебельной и деревообрабатывающей промышленности (+упоминание в планах)
6 упоминание в плане работ	СПК офисных специалистов и вспомогательных административных работников
7 полномочие не реализовано/нет данных	СПК в жилищно-коммунальном хозяйстве СПК в машиностроении СПК в отрасли судостроения и морской техники СПК в автомобилестроении СПК в области ракетной техники и космической деятельности СПК химического и биотехнологического комплекса СПК в горно-металлургическом комплексе СПК в области издательского дела, полиграфического производства и распространения печатной продукции СПК индустрии красоты СПК торговой, внешнеторговой и по отдельным видам предпринимательской и экономической деятельности

В реализации данного полномочия – вероятно, в силу его комплексности – комплекс СПК крайне неоднороден. Работу, близкую к базовой, по этому полномочию выполнили два СПК – финансового рынка и в индустрии гостеприимства. Насыщенное информационное поле, связанное с полномочием, не сформировано. Тем не менее, этими советами созданы реестры аккредитованных образовательных программ – из чего можно сделать вывод, что ПОА проводилась. Кроме того, в СПК финансового рынка указаны эксперты, которые принимали участие в ПОА.

В следующей группе советов – например, в СПК в лифтовой отрасли и сфере вертикального транспорта или СПК в электроэнергетике – проблема проведения ПОА ПОП заявлена (существуют специальные разделы на сайтах, нормативная и методическая документация, макеты реестра). Кроме того, в таких советах, как СПК в сфере атомной энергии, в области управления персоналом или в области фармации, реализация полномочия только началась. Недавно на их сайтах созданы специальные разделы, полномочие упоминается в документации или новостях, однако содержательная работа еще не проведена.

Более подробное описание реализации указанного полномочия конкретно по каждому совету представлено в *приложении 2*.

1.2.6 Общий сводный рейтинг СПК по степени реализации полномочий

На основании позиций СПК в рейтингах по каждому из пяти полномочий в отдельности был составлен общий сводный рейтинг. Позиция каждого СПК в нем определялась как среднее арифметическое мест в пяти отдельных рейтингах, приведенных к единой шкале. Таким образом, ниже представлены СПК в порядке убывания по степени реализации полномочий в целом (полная таблица представлена в *приложении 1*).

№ (порядковый)	Наименование СПК	Рейтинг выполнения полномочий
4	СПК в строительстве	1
1	СПК в области сварки	2
10	СПК в электроэнергетике	3
11	СПК финансового рынка	4
15	СПК в сфере атомной энергии	5
5	СПК в индустрии гостеприимства	6
2	СПК в наноиндустрии	7
8	СПК в лифтовой отрасли и сфере вертикального транспорта	8
6	СПК в области информационных технологий	9
14	СПК в нефтегазовом комплексе	10
18	СПК в области управления персоналом	11
7	СПК железнодорожного транспорта	12
3	СПК в жилищно-коммунальном хозяйстве	13
9	СПК в здравоохранении	14
21	СПК химического и биотехнологического комплекса	15
22	СПК офисных специалистов и вспомогательных административных работников	16
20	СПК в области фармации	17
16	СПК в автомобилестроении	18
17	СПК в целлюлозно-бумажной, мебельной и деревообрабатывающей промышленности	19
12	СПК в машиностроении	20
13	СПК в отрасли судостроения и морской техники	21
19	СПК в области ракетной техники и космической деятельности	22
23	СПК в горно-металлургическом комплексе	22
24	СПК в области издательского дела, полиграфического производства и распространения печатной продукции	22
25	СПК индустрии красоты	22
26	СПК торговой, внешнеторговой и по отдельным видам предпринимательской и экономической деятельности	22

Из рейтинга очевидно, что первые позиции по реализации полномочий занимают СПК в строительстве, в области сварки, в электроэнергетике, СПК финансового рынка и СПК в сфере атомной энергии.

Важно понимать, что практически все СПК, занимающие места в верхней части таблицы, не реализовали все полномочия. Однако определенные шаги на пути к выполнению каждого или какой-то отдельной его части и задачи они совершили. Практически всегда у таких СПК в открытых источниках, помимо разделов на сайте, можно найти промо-информацию, методическую и нормативную документацию, представление ответственных органов (рабочая группа, комиссия и др.), отчеты о работе.

Советы, расположенные в середине таблицы, могут быть успешны в выполнении одного-трех полномочий, но не провели работу по остальным. Либо они начали создавать информационное поле и делать первичные наработки по задаче, но еще не разместили информацию об этом.

Советы из нижней части рейтинга, в основном, не имеют сервисов в интернете, уделяют недостаточно внимания информационному сопровождению своей деятельности, появились недавно, и их работа еще не дала сравнительно больших результатов. Список СПК, не имеющих на момент сбора информации даже своего интернет-сервиса, приведен в начале главы 1.

Таким образом, можно заключить, что в последующие годы каждый СПК в частности и Национальная система в целом должны провести колоссальную работу, как дорабатывая существующие результаты выполнения всех частей уже реализованных полномочий, так и заполняя не закрытые функциональные зоны.

1.3 Состояние системы оценки квалификаций и деятельность СПК: позиции отраслевых экспертов

Помимо анализа публичной информации из открытых источников в рамках исследования были проведены экспертные интервью с представителями СПК и экспертных институтов. Респонденты высказали свое мнение о значимости системы оценки квалификаций и деятельности СПК для развития отраслевой эффективности и культуры в целом, об их актуальном состоянии. Также они оценили отдельные составляющие этой деятельности, в том числе удобство процедур оценки, функции, роль, эффективность и результативность НОК.

1.3.1 Типология СПК

Экспертные интервью подтвердили, что СПК на данный момент находятся на разных этапах развития и в разной степени реализуют свои полномочия. Это связано с внутренними особенностями отраслей, в которых действуют советы, и способами реализации полномочий, которые выбрал тот или иной СПК.

На основании особенностей направлений, вокруг которых строится их деятельность, можно выделить три различные группы СПК.

1. Первая группа СПК (назовем их СПК «отраслевой вертикали») формируется на основе отнесения к единому производственному сегменту, отрасли. Область реализации их полномочий четко представляет собой «отраслевую вертикаль». Представляется, что по такому признаку в эту группу могут быть включены 17 из 26 СПК, перечисленные ниже в соответствии с их общим рейтингом по степени реализации полномочий:

- СПК в строительстве;
- СПК в электроэнергетике;
- СПК в сфере атомной энергии;
- СПК в лифтовой отрасли и сфере вертикального транспорта;
- СПК в нефтегазовом комплексе;
- СПК железнодорожного транспорта;
- СПК в жилищно-коммунальном хозяйстве;
- СПК в здравоохранении;
- СПК химического и биотехнологического комплекса;
- СПК в области фармации;
- СПК в автомобилестроении;
- СПК в целлюлозно-бумажной, мебельной и деревообрабатывающей промышленности;
- СПК в машиностроении;
- СПК в отрасли судостроения и морской техники;
- СПК в области ракетной техники и космической деятельности;

- СПК в горно-металлургическом комплексе;
- СПК в области издательского дела, полиграфического производства и распространения печатной продукции.

Отрасли на данном этапе развития в основном уже осознали общие стратегические цели и приоритетные направления, технологии в большинстве случаев стандартизированы. Это напрямую связано с задачами обеспечить безопасность на рабочих местах и качество продукции, что при массовых операциях достигается благодаря следованию установленным процедурам. При этом понятно, как формировать запрос для образовательной системы. Задачи СПК в таких отраслевых комплексах напрямую коррелируют с потребностями управления кадрами предприятий.

2. Вторая часть СПК (назовем их СПК «профессиональной горизонтали») базируются на отношении к виду профессиональной деятельности. Их деятельность носит «сквозной», «горизонтальный» характер. Профессиональные группы, послужившие базой для этих СПК, выполняют специфическую «сервисную функцию» по отношению к основному направлению деятельности предприятий различных отраслей (таковы, например, позиции специалистов информационных технологий или управления персоналом) или являются необходимой и распространенной во многих производственных секторах областью профессиональной деятельности (таковы, например, профессии в области сварки).

Представляется, что по таким признакам к этой группе могут быть отнесены пять СПК, перечисленные ниже в соответствии с их общим рейтингом по степени реализации полномочий:

- СПК в области сварки;
- СПК в области информационных технологий;
- СПК в области управления персоналом;
- СПК офисных специалистов и вспомогательных административных работников;
- СПК торговой, внешнеторговой и по отдельным видам предпринимательской и экономической деятельности.

Осознание себя профессиональными сообществами, своей роли в экономике находится здесь на гораздо более низком уровне и неоднородно. Ведь профессию в нашей стране трудно представить в отрыве от конкретной деятельности и того прикладного видения роли «сквозных» профессий, которое сформировано на уровне руководства предприятий. Поэтому задачи этой группы СПК лежат дальше тактического горизонта проблем, который осознают работодатели.

3. Еще одну специфическую группу составляют СПК (назовем их СПК «периметров»), сфера деятельности которых – так называемые «периметры», объединенные в единые индустрии или рынки, например, на основе единого законодательного регулирования. Внутри группы они неоднородны по функциям, принадлежность к группе имеет размытые основания. Зачастую основа их деятельности носит межотраслевой или надотраслевой характер, оценка результатов деятельности значительно растянута во времени.

Представляется, что по таким признакам к этой группе могут быть отнесены четыре СПК, перечисленные ниже в соответствии с их общим рейтингом по степени реализации полномочий:

- СПК финансового рынка;
- СПК в наноиндустрии;
- СПК в индустрии гостеприимства;
- СПК индустрии красоты.

Потребность в формировании стандартов в этих областях есть. Но подход, подобный решениям «отраслевой вертикали», не удовлетворяет участников «периметров», здесь на вопрос «зачем» требуется иной ответ. В такой ситуации СПК необходимо переосмыслить с позиции стратегии развития индустрии/рынка подход к пониманию оценки качества работы, стандарта профессиональной деятельности и сути квалификации.

1.3.2 Общее проблемное поле развития национальной системы профессиональных квалификаций

Потребность в квалифицированных кадрах – вот главный запрос, на который призвана ответить система оценки квалификации. Сроки развития системы, разнообразие экономических укладов отраслей и территорий, разнообразие видов труда – все это определяет сложность текущего этапа и его проблемное поле.

Далее представлены элементы этого поля, названные экспертами.

1.3.2.1. Проблемы верификации методологии ПС и оценки

Основное проблемное ядро системы оценки квалификации, по мнению экспертов, сложилось вокруг методологии и инструментария разработки профстандартов, инструментов оценки и экспертизы (отбор и подготовка экспертов, независимая оценка). Широкий охват проекта не позволяет сосредоточить усилия. Не все СПК работают по верифицированной методологии, с проработанным экспертным составом.

1.3.2.2. Несформированность запроса на ПС и оценку

Следующей по значимости проблемой, считают эксперты, является отсутствие отрефлексированного и выраженного в цифрах запроса со стороны отраслей и предприятий на оценку квалификации и профессиональные стандарты. Отсутствуют в текущей ситуации и

результаты предшествующей длительной и систематической оценки квалификации отраслевого персонала. Поэтому в отраслях зачастую нет ни сравнительных данных, ни описания квалификационного состава и качества персонала, от которых можно вести отсчет нового стандарта.

1.3.2.3. Кадровое обеспечение деятельности СПК

Наиболее опытные в вопросах разработки применения ПС и оценки квалификации кадры работают в СПК в области сварки и в индустрии гостеприимства. Более 20 СПК были организованы в течение последних трех-четырёх лет.

Основная проблема – отсутствие устойчивых знаний и компетенций в вопросе о том, каким образом организовать разработку профстандартов и оценку квалификации для каждого конкретного СПК. Поскольку СПК выделяются по разным принципам, трансляция идей и компетенций в чистом виде представляется невозможной. Задачами текущего этапа развития системы квалификации являются обучение представителей СПК правильной организации и управлению процессом, отработка технологий их работы, определение ключевых компетенций.

1.3.2.4. Непонимание руководством предприятий управленческой функции ПС

Инструменты управления персоналом используются сейчас ограниченно, в основном для решения тактических задач – набор кадров, кадровое делопроизводство, обязательное обучение. Необходимость управления квалификацией, компетенциями и ценностями сотрудников осознается крайне редко и еще реже включается в план задач. Особенно это актуально по отношению к сквозным профессиям и небольшим предприятиям «периметров».

Единые ПС, формирование национальной системы оценки квалификации – важный шаг к формированию стратегического видения, призванного совершенствовать кадровую ситуацию в отрасли.

1.3.2.5. Противостояние локальных и стратегических задач

Для СПК «периметров» все эксперты отметили, что проблем с кадрами на уровне предприятий нет – они вполне успешно решаются благодаря связям «предприятие – кафедра». В отраслях, которые не являются вертикально интегрированными, задачи построения отраслевых кадровых политик и стратегий управления персоналом не реализуются, вероятно, по двум причинам:

- отсутствие управленцев со стратегической позицией по кадрам;
- отсутствие в целом «живого» взаимодействия по стратегическим вопросам в отрасли.

Из локальной позиции предприятия затраты на профессиональный стандарт и оценку, скорее, рассматриваются как дополнительные расходы с неочевидной эффективностью. Развитие отраслевого кадрового мышления будет способствовать пониманию важности проектов по

стандартам. Поскольку задача распространять идеи отраслевой и государственной кадровой политики полностью совпадает с интересами всех СПК «периметров» и «профессиональной горизонтали», вклад таких СПК в продвижение этих идей необходимо наращивать.

1.3.2.6. Замещение «внешней» образовательной системы внутренними учебными центрами

Крупные холдинговые компании нашли для себя решение проблемы подготовки кадров, создав фактически дублирующие образовательную систему внутренние учебные центры, системы наставничества. Предварительно разработав внутренние требования к квалификации сотрудников, процедуры оценки и программы развития, они добиваются повышения квалификационного уровня сотрудников за счет внутренних ресурсов.

У таких предприятий национальная система профессиональных квалификаций должна еще заслужить доверие и доказать свое преимущество перед имеющимися внутренними системами. Содействовать этому способна необходимость соответствовать международным стандартам и конкурировать с международными компаниями. Независимая оценка квалификации и применение ПС могут пригодиться для решения именно этой задачи.

1.3.2.7. Стоимость проекта по разработке для предприятия

Планирование и бюджетирование затрат предприятия на адаптацию к новым стандартам – сложная задача, которая пока что под силу только крупным предприятиям. Хорошим способом оптимизировать издержки, обеспечить сотрудников предприятий-участников пониманием и компетенциями и привести внутреннюю документацию в соответствие с новыми стандартами, безусловно, является вовлечение этих сотрудников в разработку и апробацию.

1.3.2.8. Разрыв между образовательным и профессиональным стандартами

Одна из серьезных трудностей связана с тем, что трансформация образовательной системы объективно отстает от внедрения системы оценки. Из-за этого в данный момент работодатели не видят прямой связи между ПС и тем, как с их помощью решаются проблемы качественной подготовки кадров.

Синхронизация изменения образовательной системы с развитием системы оценки квалификации важна, чтобы это развитие происходило более активно. Диалог необходимо выстраивать не только на уровне «базовая кафедра – предприятие», а на уровне систем в целом.

1.3.3. Актуальные потребности в применении профессиональных стандартов и оценки квалификации

1.3.3.1. Запрос предприятий «отраслевой вертикали» в области оценки

Работодатели испытывают крайнюю нужду в оценке квалификации представителей рабочих профессий и высококвалифицированных сотрудников на уже устоявшихся технологиях производства. Это, в первую очередь, касается предприятий «отраслевой вертикали», где оценка квалификации на основе профессиональных стандартов актуальна в связи с массовостью рабочих профессий.

Подтверждение квалификации в этих областях – очевидная гарантия безопасности и качества производства и продукции. Здесь благодаря профстандартам можно выстроить связку между потребностями работодателей и образованием.

1.3.3.2. Запрос предприятий «периметров» и «профессиональной горизонтали»

С одной стороны, потребность в применении ПС для управления кадрами на основной массе предприятий не осознается, понимания, зачем нужна независимая оценка квалификации, на большинстве предприятий нет. Это проявляется и при общении представителей СПК «профессиональной горизонтали» с работодателями, и внутри СПК «периметров».

Предприятия «периметров» самостоятельно выработали внутренние критерии деятельности сотрудников и замыкают их оценку на непосредственных руководителей. Так создается ощущение объективности оценки при отсутствии соотнесения квалификации сотрудника с едиными универсальными параметрами.

Потребность в этом соотнесении, судя по высказываниям экспертов, имеется. Но найти качественное решение своими силами на небольших предприятиях не удастся. В силу малого масштаба и того, что весь «периметр» не считает объективные процедуры оценки квалификации управленческим инструментом, необходимость такого поиска зачастую даже не осознается.

Основным способом внедрения ПС на предприятиях с таким уровнем понимания управления персоналом СПК видят государственное давление, которое обеспечивает применение профессиональных стандартов законодательной базой.

Представителям СПК «профессиональной горизонтали» очевидно, что уровень осознания работодателями потребности в единых профессиональных стандартах отстает от ситуации в стране. Эксперты понимают, что нерешительность предприятий в отношении ПС, непонимание смысла оценки – основание для того, чтобы СПК начали действовать более настойчиво, ведя агитационную деятельность и

выстраивая более тесное взаимодействие с работодателями через профессиональные сообщества.

С другой стороны, СПК «периметров» и «профессиональной горизонтали» отмечают, что практику разработки и применения ПС стимулирует ситуация, в которой потребности профессиональной области опережают законодательную базу. Необходимость сформулировать содержание таких профессий, как «Внутренний контролер» в СПК финансовых рынков или «Сварщик полимерных материалов» при их отсутствии в ЕТКС – наиболее яркий пример, когда именно текущие потребности и задачи стимулировали продвижение системы оценки квалификации. Однако и он связан с областью государственного регулирования, несовершенством этого инструмента.

1.3.4. Текущее состояние системы оценки квалификации: выводы из практики

1.3.4.1. Методология разработки и применения ПС и оценочных процедур

Методология оценки квалификации обусловлена содержанием профессиональной деятельности – именно в этом, считают эксперты, кроется сущностная проблема всей национальной системы квалификации. Как должны создаваться средства такой оценки к профстандартам, СПК в настоящее время до четкой детализации, учитывающей специфику и целеполагание отрасли, еще не осмыслили. Поэтому основным для текущего этапа их работы остается вопрос о том, как и что оценивать.

В целом более глубокого понимания как отдельные функции требуют экспертиза или создание экспертами оценочного инструмента для ПС. Общей на момент исследования является ситуация, когда экспертное сообщество того или иного СПК, даже имея опыт создания стандартов, не выработало единой позиции по целям, задачам и роли ПС. Одни видят в стандарте прикладной инструмент оценки специалиста, другие – инструмент трансляции требований к системе образования, формализации профессиональной деятельности и закрытия границ. Понимание представителями СПК процедур оценки зачастую расходится с содержанием методических и законодательных документов.

Эксперты СПК «периметров» видят в работе над стандартами и оценочным инструментарием первую попытку / апробацию / «пилотирование» / «зону эксперимента». При этом все опрошенные эксперты проявили осторожность и недоверие к самим себе. В частности, в СПК nanoиндустрии было зафиксировано, что доработки требует вся методология стандартов: от определения отработанных видов деятельности, под которые создаются ПС, до того, какие алгоритмы лежат в основе описания квалификационных требований.

В СПК «отраслевой вертикали» чаще всего используется оценка труда рабочих в тех видах деятельности, где:

- технология сформирована и устойчива;
- деятельность можно разложить на трудовые операции и пронаблюдать за ними;
- результат выражен в конкретной предметной форме;
- понятно, как разрабатывать оценочные инструменты.

СПК «периметров» сталкиваются с иной ситуацией: работодатели и профессиональные сообщества уже понимают необходимость применения стандартов, но не согласны с их содержанием и способами оценки.

Все 26 СПК привязывают методологию разработки оценочных средств к практической деятельности. Чем выше квалификация оцениваемого специалиста, тем более акцент в ее оценке смещается в сторону анализа результатов труда, что является подтверждением квалификации. Тестовые и кейсовые задания, основанные на типовых ситуациях, без подтверждения практическими результатами не могут отразить уровень квалификации.

Для профессиональных областей, которые находятся на стадии развития и в которых сложно определить набор операций, результат деятельности можно оценить только спустя длительный период времени. Здесь необходимо применять принципиально иной алгоритм определения квалификации. Необходимость создать такой алгоритм – вызов, который сейчас стоит перед СПК, попавшими в зону нашего исследования.

1.3.4.2. Модели деятельности ЦОК

Центры оценки квалификаций – основной подинститут системы оценки профессиональной квалификации. Определяющими в деятельности каждого из них являются состав оценочной комиссии, методология и процедура оценки, публичность услуги и открытый доступ к содержанию требований, которые предъявляются к экспертам.

Четкое представление о работе ЦОК у СПК еще не сформировалось. С одной стороны, имеется понимание, что оценка квалификации – лишь один из элементов целостной системы взаимодействия образовательной системы, рынка труда и его индивидуальных представителей и работодателей. С другой стороны, понять, как эта система действует в реальности, без практики сложно.

Единой модели работы ЦОК у различных СПК нет – вероятно, специфика отрасли всегда будет порождать в их деятельности некоторые особенности. Наиболее целостно среди участников исследования работу с ПС и организацию системы оценки понимают СПК отраслей с преобладанием ручного труда. Например, активно, в том числе на коммерческой основе, разворачивает систему ЦОК – более 1200 оценок за год – СПК в области сварки. Здесь же проводится активная работа с работодателями через РСПП, есть опыт переработки профессионального

стандарта в образовательный. В отраслях, где функция труда более сложна и затрагивается большее количество нюансов и интересов, модель работы усложняется.

СПК, находящиеся на стадии активного развития ЦОК, выделяют три группы заказчиков услуг по оценке квалификаций:

1. образовательные учреждения, для которых ЦОК выступает способом подтвердить востребованность их выпускников на рынке труда, а значит качество и актуальность образовательных услуг;

2. предприятия-работодатели, для которых ЦОК производит объективную оценку кандидатов и сотрудников, определяя уровень квалификации и дефицитные зоны в подготовке сотрудников и помогая фокусировать расходы на персонал;

3. соискатели, для которых ЦОК создает преимущество на рынке труда в контактах с работодателем.

Зафиксировано отсутствие прозрачного механизма формирования экспертных советов ЦОК, нет общего подхода к требованиям, которые предъявляются к экспертам, методов их отбора (оценки их квалификации). При этом опрошенные эксперты сходятся во мнении, что обязательным для участников оценочных комиссий ЦОК является наличие практического опыта работы и необходима процедура общественной независимой экспертизы состава экспертных советов.

Единой экономической модели ЦОК нет. Оптимальной представляется модель ЦОК в области сварки с прозрачной методикой оценки, которая базируется на объективных затратах при оценке той или иной квалификации (материалы, оплата времени экспертов). Такая методика доступна любым пользователям, в основе формирования «справедливой» цены здесь лежит принцип открытости расчета и прозрачности затрат.

Ряд СПК, приступающих к созданию ЦОК, полагаются на рыночный механизм формирования цены с опорой на уровень спроса на услуги, специфику региона и затратную часть оценочной деятельности.

1.3.4.3. Отношение к процедурам оценки профессиональной квалификации

Формат процедур оценки создан благодаря «первопроходцам» этой области – СПК в области сварки – и отражает суть деятельности в массовых профессиях. По мнению экспертов других профессиональных областей – в первую очередь СПК «периметров», там, где технологии на высоких уровнях квалификации не являются жестко стандартизированными и решение профессиональных задач основывается на творческом и поисковом подходе, лежит в поле управления процессами и людьми, иной подход требуется и для оценки высококвалифицированных специалистов.

На данный момент квалификационный экзамен включает два этапа: теоретический в форме тестирования и практический. Успешное выполнение теоретического этапа является необходимым условием для продолжения подтверждения квалификации. С точки зрения экспертов, такой подход уместен для оценки технических специалистов до пятого-шестого уровня квалификации, что позволит проводить оценку оперативно, массово и легко тиражировать процедуры.

На уровнях квалификации от шестого и выше оценка специалистов также включает тестирование. Однако, с точки зрения экспертов nanoиндустрии и финансовых рынков, для специалистов высоких уровней квалификации такая процедура оценки является некорректной. На таких уровнях квалификации в этих профессиональных областях число специалистов невелико, и подходить к оценке квалификации необходимо более «тонко», чем просто оценка тестами объема теоретических знаний.

Умение оперировать информацией, критически ее оценивать и находить нужные данные в различных источниках, а также практические результаты реализации профессиональных навыков и знаний – вот в чем, по мнению экспертов, заключается ценность высококвалифицированных специалистов. И основная процедура их оценки должна быть построена вокруг результатов их практической деятельности в формате портфолио с последующей его презентацией и защитой.

Представители СПК, которые предполагают создание единого ЦОК, где будет проходить оценка определенных профессиональных групп, критично относятся к такому элементу входного этапа оценки, как отправка представителями предприятия по электронной почте паспортных данных сотрудников. Они прямо указывают, что на некоторых предприятиях передавать третьей стороне персональную информацию о персонале запрещено.

Не проработан на данный момент и вопрос о периодичности обновления содержания оценочных средств. Например, эксперты СПК финансовых рынков, имея опыт сертификации, в том числе, по международным стандартам, отмечают, что тесты устаревают за полгода-год. За это время содержание этих тестов и кейсов просто-напросто попадает в интернет.

Очевидно, здесь требуется определить, насколько это критично для оценки квалификации, как зависят результаты оценки от корректности теоретического этапа и каких ресурсов может потребовать регулярное обновление.

1.3.4.4. Отдельные практики оценки квалификации

СПК в области управления персоналом для апробации стандартов и системы оценки специалистов своей области выбрал формат общероссийского конкурса мастерства. Для этого были разработаны кейсовые практические задания, на которые участники давали

развернутый письменный ответ. Процедура оценки была организована в онлайн-режиме на базе специально разработанного интернет-портала. Обработку и оценку результатов проводят эксперты в области управления персоналом.

Такой формат позволил привлечь около 1900 специалистов соответствующей профессиональной группы со всей России. При этом удалось решить несколько задач сразу: напрямую обратиться к специалистам, входящим в профессиональную группу, а также совместить апробацию стандартов и оценочных средств с добровольной оценкой квалификации специалистов в области персонала.

Оценочные мероприятия уже начал проводить СПК индустрии гостеприимства. Ориентируясь в разработке квалификационных требований на международные стандарты и работая с региональными предприятиями, его представители обнаружили значительное отставание уровня подготовки кадров от требований профстандартов. Убеждая, что внедрение ПС и подготовка персонала снижает издержки предприятий и повышает их конкурентоспособность, СПК индустрии гостеприимства формирует основу для ее вывода на более высокий профессиональный и конкурентный уровень.

На стадии завершения апробации стандартов и формирования оценочных процедур находятся представители различных направлений СПК финансовых рынков. В качестве оценочного средства для подтверждения высших квалификаций по профессии оценщика опробована публичная процедура защиты индивидуальных проектов по результатам деятельности. В результате СПК финансовых рынков вызвал дополнительный интерес к своей деятельности, позиционировал себя как институт развития и продвинул идею профессиональной сертификации и оценки квалификации среди стейкхолдеров.

1.3.5. Главные принципы и условия

Все опрошенные эксперты подчеркивают – система оценки квалификаций нужна только как живой работающий механизм и абсолютно неприемлема как формальное номенклатурное явление. Система должна гарантировать рост результативности работы предприятий и развитие производственного комплекса страны через качество и квалификацию кадров. Она должна обеспечивать инструментами, которые наращивают сложность квалификаций и сложность российской экономики.

При правильной реализации, считают эксперты, система оценки квалификации позволит перейти от решения задач подготовки кадров на локальном уровне предприятий к решениям на уровне отрасли. В целом эта система должна стать тем инструментом, который обеспечивает коммуникацию, преодолевая разрывы между отраслями и регионами,

возникшие при распаде советской системы. Информация и новые кадры из системы могут быть той «свежей кровью» или энергией, которая обеспечит взаимодействие и даст силы для нового технологического перехода.

Разрыв в странах Европы и США между производственными системами и вузами, по оценке экспертов, составляет порядка 15 лет. Это означает, что для России внедрение системы синхронизации образовательных и профессиональных стандартов может стать зоной роста и преодоления отставания в компетенциях и моделях от передовых западных стран.

1.4 Информационное поле и продвижение системы оценки квалификации

Необходимость широкого развития Национальной системы профессиональных стандартов и независимой оценки квалификации, а также массового вовлечения в ее сферу работников и работодателей делает особенно важной частью соответствующей деятельности насыщение информационного пространства. Связанная с этой деятельностью информация должна быть полной и доступной для всех граждан. Кроме того, имеют большое значение ее привлекательность и возможность широкого обсуждения различных аспектов развития системы.

На этом основании задача формирования необходимого информационного поля является одной из важнейших для СПК, а оценка ее выполнения – одной из существенных частей мониторинга становления системы ПС и НОК.

1.4.1 Публичное представление системы оценки квалификации: восприятие экспертов

Основной проблемой информационного поля и позиционирования системы квалификаций экспертам и исследователям представляется то, что разговор о ней в настоящее время идет преимущественно на административном языке с использованием мотивов принуждения. В результате значительная часть профессионального сообщества рассматривает систему оценки квалификации как угрозу и новый инструмент давления со стороны бюрократического аппарата, который не связан с решением вопросов развития экономических и производственных задач.

В 2016 году усилилась информационная активность «окологосударственных» консультантов и профессиональных ассоциаций, которые организуют платные мероприятия с участием чиновников, якобы разъясняющие суть ситуации. В результате профессионалы, знакомые с законодательной стороной вопроса, игнорируют ситуацию и надеются, что проект оценки квалификации захлебнется в очередной волне бюджетного и номенклатурного кризиса.

Архиважной задачей продвижения системы оценки квалификации становится ее позиционирование как инструмента решения экономических задач и задач развития производственной и экономической систем. В связи с этим представляется необходимым сформировать заказ на продвижение системы оценки квалификации со стороны лидеров производственного бизнеса – успешных компаний, которые производят продукцию для страны и для экспорта и являются лидерами мнения и реальными флагманами российской экономики.

Для более устойчивого звучания также необходимо привлечь компании, вошедшие в группы по разработке национальных технологических инициатив, сделав кейсы со стороны именно этих групп «лучшими практиками», на которые могли бы равняться другие российские компании. Информационное поле темы профессиональных стандартов, сформированное на деятельностном и проектном языке, также способствовало бы популяризации темы и вовлечению в нее новых приверженцев.

В информационном поле необходимы аргументы, конкретные примеры, подтверждающие экономическую эффективность применения ПС. Например, в АО «ОДК» всего за год после их внедрения на 21% повысилась производительность, в 3,6 раза упал уровень брака, у персонала появилось стремление повышать квалификацию.

Всем 26 СПК необходимы прямые коммуникации с непосредственными пользователями. Опрошенные эксперты требуют активно информировать руководителей служб персонала, предприятий, учебных заведений. Однако на данный момент экспертные советы по профессиональным квалификациям остаются замкнутой системой, которая практически не транслирует вовне имеющееся внутри понимание профессиональных стандартов.

1.4.2 Представление СПК в интернет-пространстве

В рамках настоящего исследования анализировался центральный и самый очевидный элемент информационного поля, который позволяет получить необходимые сведения – официальные интернет-сайты СПК. При этом за основу было принято понимание, что каждый такой сайт как эффективный интернет-ресурс должен не только обеспечивать информирование различных целевых аудиторий, но также выступать координирующей платформой их деятельности, служить площадкой, где формируется потребность пользователя в сервисе СПК и оценке, переходе на новую сетку ПК и т.д.

1.4.2.1 Контент-анализ

Содержательный анализ имеющихся сайтов СПК был частично представлен выше в рамках раздела о реализации полномочий (особенно *Приложение 3*). Продолжение этого анализа, при котором учитывалось наличие или отсутствие ключевой информации, позволило ранжировать СПК по качеству информационного сопровождения их деятельности и составить соответствующий рейтинг.

При количественном анализе выявлялись схожие информационные блоки. Акцент при этом делался на «видимости» различных блоков сайта – их содержание, визуальное оснащение и удобство представления информации не оценивались.

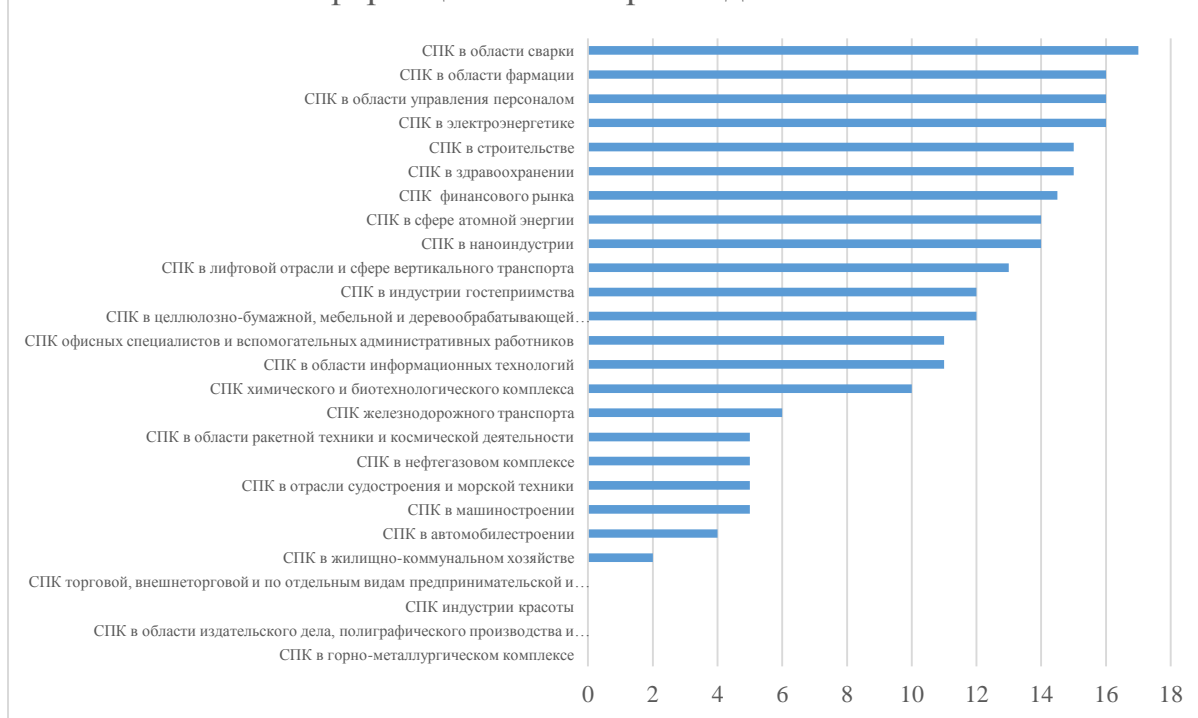
При подсчетах собирались данные о наличии на сайте четырех ключевых вкладок – о ПС, мониторинге рынка труда, оценке квалификации, аккредитации образовательных программ, а также следующей информации:

- об ассоциации;
- члены/состав;
- комиссии, советы;
- документы;
- профессиональные стандарты;
- оценка квалификации (ЦОК): аккредитация ОП и ФГОС;
- заседания/мероприятия;
- социальные сети;
- форум;
- мониторинг рынка труда;
- медиа;
- добровольная оценка квалификации;
- новости;
- карта сайта;
- поиск по сайту;
- законодательство;
- охрана труда.

За наличие каждого из указанных разделов и видов информации СПК, владеющему сайтом, присваивался один балл. При этом схожие по содержанию, но представленные разными вкладками блоки фиксировались как отдельные. Информация, упомянутая на главной странице, засчитывалась вне зависимости от того, ведут соответствующие строчки меню на другие страницы сайта или являются гиперссылками на сайты других организаций.

Вдвое выше – двумя баллами – был оценен каждый из упомянутых выше ключевых компонентов сайта: оценка квалификации, профессиональные стандарты, аккредитация образовательных программ и мониторинг рынка труда. Тем самым разделам с наиболее важной информацией был придан должный вес, и составленный в итоге рейтинг сайтов СПК по информационной сопровождаемости был сбалансирован. Хотя некоторые сайты, лидирующие в количественном рейтинге, могут уступать «отстающим» от них по актуальности и содержательности.

Рейтинг информационной сопровождаемости сайтов СПК



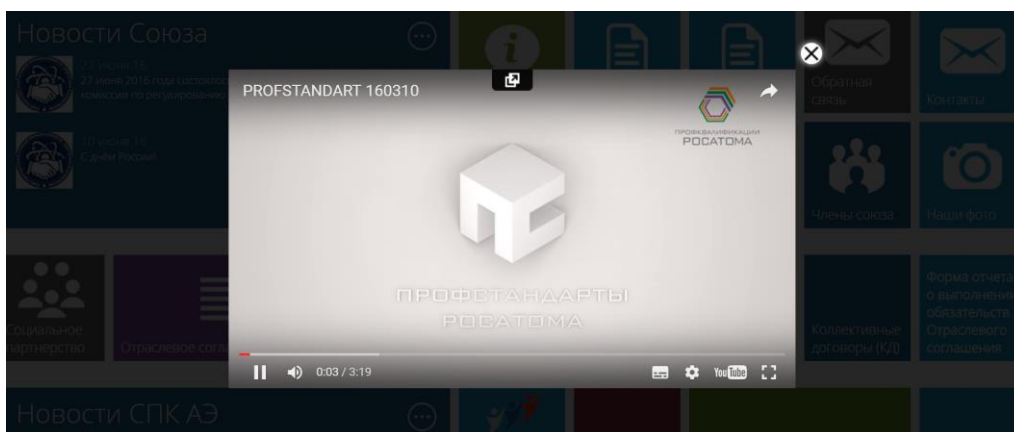
1.4.2.2. Наиболее удачные технологии представления информации

Видеоматериалы

Единственным сайтом СПК с видеоматериалами оказался сайт Союза работодателей атомной промышленности, энергетики и науки России¹⁴. При переходе на сайт перед пользователем автоматически «всплывает» видео с высказываниями представителей бизнеса, ассоциаций и образовательных учреждений о важности новой системы профессиональных квалификаций, её значимости и целях создания. Тем самым этот сайт выгодно отличается от всех других.

Однако использование такой технологии, когда видео открывается как реклама самостоятельно, без инициативы пользователя, представляется спорным. Ведь пользователь может закрыть его автоматически, не вникая в содержание.

¹⁴ <http://www.srrosatom.ru/>



Раскрывающиеся списки

Удачной, с точки зрения визуализации, технологией является использование раскрывающихся списков. Подобные есть на сайтах СПК в nanoиндустрии¹⁵, индустрии гостеприимства¹⁶, лифтовом и вертикальном транспорте¹⁷, финансовом рынке¹⁸, управлении персоналом¹⁹. Их сайты достаточно удобны для навигации, все основные компоненты наглядны, причем последний (управление персоналом) представляется одним из самых удобных и содержательных по наполнению.

Ссылки на социальные сети

Очевидно, что в современном мире необходимо распространять информацию о важности оценки квалификаций и перехода на новую сетку ПС не только на официальном сайте, но и в наиболее популярных социальных сетях. Однако соответствующими ссылками обладают на своих сайтах немногие СПК. В частности, на сайте СПК в ИТ²⁰ наряду со ссылкой на широко распространенные «ВКонтакте» и «Facebook» имеется ссылка и на LinkedIn – сеть для деловых контактов. Есть переход в социальные сети и на сайте СПК в области управления персоналом.

Опросы на сайте

На сайте СПК в области управления персоналом представлен небольшой опрос об отношении к профессиональным стандартам. Он дает некоторое представление о том, как опрошенные относятся к нововведению. Но более содержательной информации, необходимой для тех, кто не знаком с новинкой, в результатах опроса нет. Возможно, следует восполнить этот пробел.

¹⁵ <http://spknano.ru>

¹⁶ <http://kadryfrio.ru>

¹⁷ <http://sovetlift.ru>

¹⁸ <http://asprof.ru/>

¹⁹ <http://sovethr.ru/>

²⁰ http://www.apkit.ru/committees/council_profq/



Онлайн-информация о ситуации в отрасли

СПК финансового рынка предлагает сервис, весьма полезный для гостей сайта²¹: эксперты из отрасли во время его посещения могут слушать аудио-новости или наблюдать за динамикой валютного курса, отражённой в верхней части страницы.

ММВБ ▲ 1882.41 РТС ▲ 923.85 DJ ▼ 17835.96 Золото ▼ 1353.28 Серебро ▼ 19.55 Нефть Вт ▲ 49.36 Курс ЦБ: USD ▼ 64.05 EUR ▼ 70.95

Вкладка «Полезная информация»

На сайте СПК индустрии гостеприимства²² представлена важная вкладка «Полезная информация», которая включает в себя возможность пройти пробный экзамен. На сайтах других СПК такой возможности не отмечено.

Кроме сведений о прохождении экзамена, в подобных разделах вполне можно предоставлять информацию, предназначенную сугубо для работников отрасли – какие-либо новости, обновления, встречи экспертов отрасли и т.д. Когда информация позиционируется как «полезная», у пользователя автоматически возникает желание прочитать ее.

Поиск по сайту (карта сайта)

Опция «Поиск по сайту» существует, например, на сайте СПК в электроэнергетике²³. Такая функция многократно увеличивает скорость поиска информации на сайте и облегчает навигацию по нему. Особенно хорошо это подходит для сайтов, где не очень удобно визуализировано меню и расположены вкладки и гиперссылки. Частично поиск по сайту может также компенсировать карта сайта, но и она есть не у всех.

²¹ <http://asprof.ru/>

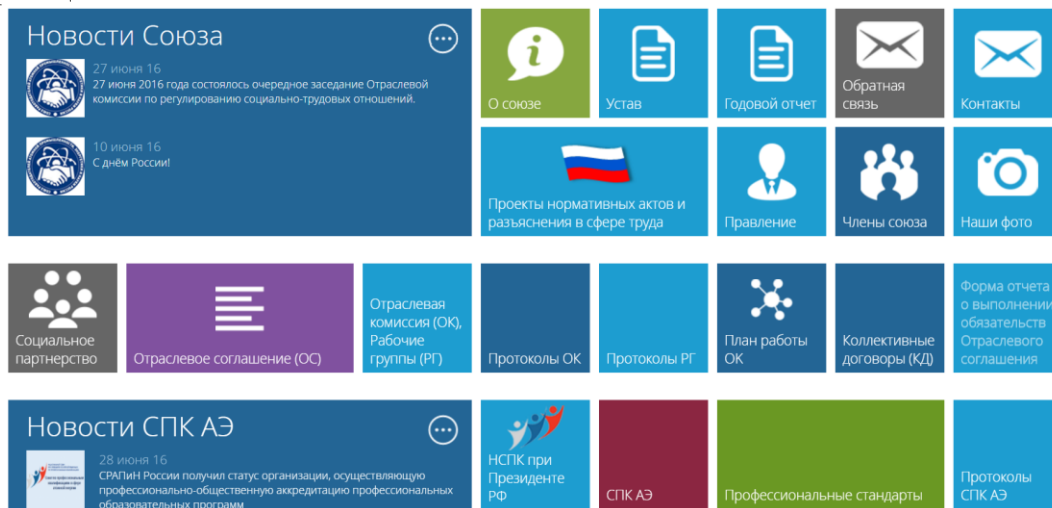
²² <http://kadryfrio.ru/>

²³ http://www.orael.ru/professional_skills/

1.4.2.3 Замечания о визуальном оснащении и общей логике построения сайта

Перегруженность

На сайте СПК в сфере атомной энергии²⁴ расположено чрезмерно большое количество иконок, среди которых сложно найти нужную информацию.



Несколько иначе перегружен сайт СПК в железнодорожном транспорте²⁵, вся деятельность которого, по сути, представлена набором гиперссылок.

²⁴ <http://www.srrosatom.ru/>

²⁵ <http://www.ooorzd.ru/?id=18>

» Создание Объединения
» Устав Объединения
» Профсоюзная организация

Органы управления и контроля Объединения
» Общее собрание
» Совет Объединения
» Генеральный директор
» Ревизионная комиссия

Деятельность Объединения
» Отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в организациях железнодорожного транспорта
» Российская трехсторонняя комиссия
» Совет по профессиональным квалификациям на железнодорожном транспорте

Общие документы
» Документы объединения
» Общее собрание членов Общероссийского отраслевого объединения работодателей железнодорожного транспорта.
» Семинар-совещание организаций железнодорожного транспорта
» Службные документы

Порядок вступления в Объединение


Объединение в социальных сетях

Поиск

Совет по профессиональным квалификациям на железнодорожном транспорте

- Положение о Совете по профессиональным квалификациям на железнодорожном транспорте
- Состав совета по профессиональным квалификациям
- Проект Закона "Об оценке профессиональной квалификации на соответствие профессиональным стандартам и внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации"
- Порядок проведения профессионально-общественной аккредитации образовательных программ
- Положение о проведении СПК-ЖДТ профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ
- Положение о центре оценки квалификации на железнодорожном транспорте
- Критерии проведения профессионально-общественной аккредитации программ высшего и среднего профессионального образования
- Порядок проведения оценки профессиональной квалификации на железнодорожном транспорте
- Требования к центру оценки квалификации на железнодорожном транспорте
- Реестр профессиональных стандартов на железнодорожном транспорте
- Обзор сектора "Железнодорожный транспорт"
- Протокол совещания по профессионально-общественному обсуждению проектов профессиональных стандартов
- Профессиональный стандарт: Работник по управлению и обслуживанию локомотива
- Профессиональный стандарт: Осмотрщик-ремонтник вагонов, осмотрщик вагонов
- Профессиональный стандарт: Работник по управлению и обслуживанию моторвагонного подвижного состава
- Профессиональный стандарт: Работник по контролю за состоянием железнодорожного пути
- Профессиональный стандарт: Работник по управлению и обслуживанию специального железнодорожного подвижного состава (несамоходного)
- Профессиональный стандарт: Работник по управлению и обслуживанию специального железнодорожного подвижного состава (самоходного)
- Профессиональный стандарт: Дежурный по поезду
- Профессиональный стандарт: Дежурный стрелочного поста
- Профессиональный стандарт: Оператор поста централизации, оператор соотвировочной горки
- Профессиональный стандарт: Наладчик железнодорожно-строительных машин и механизмов
- Профессиональный стандарт: Составитель поездов, кондуктор грузовых поездов
- Профессиональный стандарт: Проводник пассажирского вагона
- Профессиональный стандарт: Монтер пути
- Профессиональный стандарт: Агент транспортного обслуживания

202-40-02



Отсутствие поиска по сайту

Еще одним минусом для ряда рассмотренных сайтов – например, СПК в nanoиндустрии и финансового рынка – является отсутствие функции «Поиск по сайту».

Затрудненная навигация

Довольно информативным сайтом располагает СПК в строительстве. Однако из-за того, что одновременно этот сайт является головным для Национального объединения строителей «НОСТРОЙ»²⁶, навигация по нему затруднена. Вся необходимая информация здесь присутствует, но, возможно, ее стоит сделать более мобильной и краткой.

В целом навигация по сайтам, где СПК принадлежит не весь сайт, а лишь часть сервиса ассоциации, выполняющей полномочия совета, несколько осложнена. В этих случаях не всегда понятно, какие вкладки меню относятся непосредственно к деятельности совета. А поиск по сайту выдает информацию без привязки к СПК.

Проблемы с пространственным расположением информации

Сайты СПК в областях сварки²⁷ и фармации²⁸ отличаются тем, что основные блоки представлены здесь не горизонтально, а вертикально

²⁶ <http://nostroy.ru>

²⁷ <http://spks.naks.ru/news/>

²⁸ <http://nacpharmpalata.ru/council-for-vocational-qualifications-in-pharmacy/council-news>

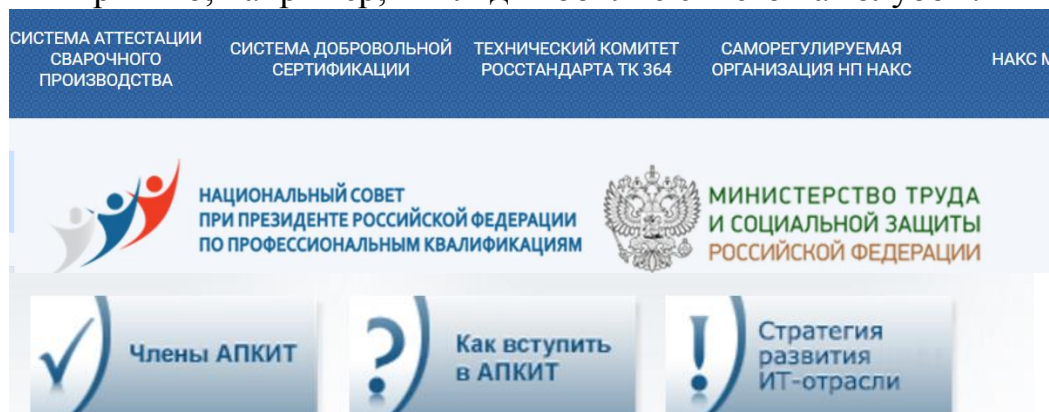
сбоку. Это несколько затрудняет поиск, потому что пользователи в первую очередь замечают информацию, расположенную на уровне глаз. Возможно, стоит изменить расположение иконок.

Визуализация и графика

Говоря о визуализации и графике, которые представлены на сайтах, отметим важность хорошего качества изображений. Картинки и шаблоны с низким разрешением снижают благоприятное впечатление от посещения страницы – например, на сайтах СПК в электроэнергетике, в области сварки, IT и лифтового транспорта.



Не всегда удачно подобрано сочетание цветов текста и фона. Не очень выигрышно, например, выглядит обилие синего на голубом.



Как уже упоминалось ранее, размер текста должен обеспечивать его читабельность, чтобы пользователю не приходилось увеличивать размер страницы. Преимуществом в этом отношении обладает сайт СПК химического и биотехнического комплекса, где можно самостоятельно изменить размер шрифта. Однако межстрочный интервал на этом сайте недостаточно велик. Нагромождение текста вообще затрудняет понимание и путает пользователя.

<p>Для членов ассоциации</p> <ul style="list-style-type: none"> • Положение о членстве • Порядок вступления • Карьера <p>Обучение</p> <ul style="list-style-type: none"> • Подготовка к сертификации • Семинары • Тренинги • Мастер-классы <p>Система оценки и сертификации квалификаций</p> <ul style="list-style-type: none"> • Правила проведения • Заявление от физ. лица • Заявка от юр. лица • Анкета соискателя • Реестр специалистов <p>Профессиональные стандарты</p> <ul style="list-style-type: none"> • О проф. стандарте • Специалист по организационному и документационному обеспечению организации • Управляющий документацией <p>Трудоустройство.</p>	<p><u>2 марта 2016 г.</u></p>  <p>в РСПП состоялось очередное заседание Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям под председательством Председателя Национального совета, Президента РСПП Александра Николаевича Шохина.</p> <p>В заседании, помимо членов Национального совета, приняли участие председатели советов по профессиональным квалификациям, представители Администрации Президента Российской Федерации, министерств, объединений работодателей и профсоюзов, организаций науки и образования.</p> <p>Национальным советом по профессиональным квалификациям были обсуждены проекты нормативных</p>	<p><u>02 июня 2016 года</u></p> <p>в рамках Профессионального форума специалистов в области документационного и информационного обеспечения органов государственной власти и местного самоуправления «ИНФОДОКУМ-2016» состоялся круглый стол «Базовые компетенции государственных гражданских и муниципальных служащих в области работы с документами», посвященный обсуждению проекта профессионального стандарта «Специалист службы документационного обеспечения управления».</p> <p>Организаторами мероприятия выступили РОО "Гильдия Управляющих Документацией" и Торгово-промышленная палата РФ. В мероприятии приняли участие представители Комитет ТПП РФ по содействию профессиональному и бизнес-образованию, представители органов законодательной и исполнительной власти субъектов Российской Федерации, территориальных округов, муниципальных образований, федеральных министерств и ведомств, крупнейших российских предприятий, кредитных организаций, вузов и пр.</p>

Очень часто на сайтах СПК встречается реклама партнеров. Отметим, что ее количество не должно превышать объем информации СПК. Такие блоки лучше переносить в конец страницы.

В рамках проекта был также проведен анализ «поискового маршрута». При этом определялось, насколько просто представителю различных целевых аудиторий найти на каждом из сайтов интересующую его информацию.

В качестве примерных заказчиков были определены четыре типа целевой аудитории: соискатель, работодатель, эксперт НСПК и представитель вуза, которым может быть как студент, так и сотрудник. Каждый сайт был проанализирован на наличие следующей информации:

- (1) нормативные документы, акты;
- (2) реализация полномочий совета – отчеты о деятельности;
- (3) профессиональные стандарты;
- (4) центры оценки квалификации: реестр ЦОК, адреса и контактная информация, информация об экзамене;
- (5) мотивационная часть: проморолик, FAQ – зачем нужна оценка квалификации.

Итоги анализа «поисковых маршрутов» представлены в *Приложении 4*.

1.4.3 Создание информационного поля. Иные источники

Естественно, что информационное поле не ограничивается сайтами СПК. Чтобы понять, как информационное сопровождение деятельности советов работает за пределами их собственных сервисов, был произведен поиск доступной информации через две популярные поисковые системы – Google и Яндекс. Сразу стоит отметить, что учитывались только сайты, выдаваемые на первых двух-трех страницах поиска, поскольку обычные пользователи (согласно множеству SEO исследований²⁹) редко ищут информацию дальше.

²⁹ <http://seom.info/2012/03/18/how-people-view-websites/>

Так как аббревиатуры СПК, НСПК, НАРК используются в национальной системе довольно активно, для начала был произведен поиск по ним. Однако найти нужную информацию по этим аббревиатурам практически не удалось. Это свидетельствует, что применяемые в экспертной среде сокращения крайне редко используются как обычными пользователями при поиске нужной информации, так и экспертами при загрузке информации в сеть.

Запросы	Яндекс	Google
Национальный совет по профессиональным квалификациям	18 млн (428 показов)	136 000 (0.33 сек)
Профессиональные стандарты	29 млн (101 тыс. показов)	482 000 (0.22 сек)
Совет по профессиональным квалификациям	12 млн	191 000 (0,36 сек.)
Центр оценки квалификации	14 млн	407 000 (0,35 сек.)
Оценка квалификации	15 млн	815 000 (0,41 сек.)

По результатам запроса «Совет по профессиональным квалификациям» первой выдается ссылка «Национальный совет по профессиональным квалификациям». На данный момент это – головной и координирующий орган, который дает массу базовой информации о своей работе и о работе системы ПК: о заседаниях совета, рабочих группах, протоколах и заключениях.


Отметим, что далее поисковые системы разделились. Яндекс в первую очередь показывал сайты СПК, которые были проанализированы в предыдущем разделе, а также сайт Министерства труда и социальной защиты РФ, на котором есть информация о созданных СПК. В свою очередь Google, помимо сайтов СПК, выдает ссылки на сайт Кремля, где можно найти подробную информацию о заседаниях, включая детали их проведения.

Сайт НАРК также предоставляет сведения о рабочих группах и протоколах заседаний. Здесь информация представлена в более формализованном виде со ссылками на официальные протоколы. В то же время на сайте Кремля информация более удобна и доступна для пользователей. Несомненно, на данный момент государственные и иные официальные сайты национальной системы предоставляют доступ к наиболее полной информации об этой деятельности.


Кроме того, отметим рекомендации от поисковых систем по схожим запросам:

Поисковая система	Результат по поиску
Яндекс	Вместе с « совет по профессиональным квалификациям » ищут: национальный совет по профессиональным квалификациям официальный сайт единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих национальный совет при президенте рф по профессиональным квалификациям центр оценки квалификаций
Google	Вместе с совет по профессиональным квалификациям часто ищут совет по профессиональным квалификациям финансового рынка сертификация профессиональных квалификаций центр профессиональных квалификаций совет по профессиональным квалификациям в строительстве совет по профессиональным квалификациям в жилищно-коммунальном хозяйстве реестр советов по профессиональным квалификациям совет по профессиональным квалификациям в нефтегазовом комплексе совет по профессиональным квалификациям в области сварки

Таким образом, можно увидеть, какие отрасли СПК вызывают интерес у пользователей в первую очередь. Возможно, это связано с развитостью отраслей и их включенностью в деятельность СПК. Однако через Яндекс в большей степени ищут информацию об оценке квалификации, так как в рекомендациях сразу возникает реклама повышения квалификации.

 **Повышение Квалификации Экспертов!** / nge.sipks.ru
Реклама nge.sipks.ru
Повышение **квалификации** экспертов проектной документации. По сниженной цене!
Контактная информация · +7 (495) 911-28-36 · пн-пт 9:00-18:00

Переподготовка для воспитателей / reg.piterhold.ru
Реклама reg.piterhold.ru
Дистанционные курсы переподготовки. Рассрочка, Диплом, Официально!
Контактная информация · +7 (812) 572-25-60 · пн-пт 10:00-18:00 · Санкт-Петербург

 **повышение квалификации – курсы повышения квалификации**
Реклама тренинг-центры.рф
метро южная, доступно диплом
Контактная информация · +7 (495) 974-85-63 · пн-пт 10:00-18:00

Такая рекламная активность позволяет предполагать, что при нехватке информирования о деятельности ЦОК и недостаточной работе с информационным полем, которое складывается вокруг них, незанятые ниши могут занять неофициальные организации, дающие некачественную или нелегальную оценку.

В ответ на запрос «Центр оценки квалификаций» Яндекс выдавал ссылки на ЦОК по отраслям и также массу рекламных объявлений. Кроме того, предлагалось посмотреть ЦОК по территориальным единицам РФ.

Выдача в Google отличается тем, что, помимо сайтов ЦОК, на первые страницы выходят иные ссылки. Например, на журнал «Бизнес России»³⁰, где действительно размещаются материалы о важности оценки квалификации. Есть статьи о том, зачем она нужна, кто задействован в формировании профессиональных стандартов и т.д.

Главная тема

Национальная система квалификаций: ретроспектива и перспектива

Система профессиональных стандартов — шанс для повышения конкурентоспособности экономики

Максим Топилин: «Нужно повысить роль работодателей при разработке и внедрении профстандартов»

Анатолий Карачинский: «Бизнес понимает необходимость участия в подготовке кадров»

Национальная система квалификаций: что мы строим

Вопросы эффективности национальной системы квалификаций

Квалифицированные кадры — наше устойчивое конкурентное преимущество

Профессиональные стандарты как основа кадровой инфраструктуры nanoиндустрии

Профессиональные стандарты для бизнеса — наша работа

Также на первые позиции в выдаче Google вышли консалтинговые сайты³¹, где аналогичным образом появляется информация о новизне системы и ее преимуществах. Помимо этого, здесь можно обнаружить правовые сайты³² с юридической консультацией.

Таким образом, обнаруживаются не просто новостные, а именно направленные на бизнес интернет-сервисы, связанные с консалтингом, различными отраслями, правовыми аспектами. При этом не стоит забывать, что в основном это бизнес-сайты с соответствующей аудиторией. Их посещают пользователи не всех отраслей, а скорее всего — финансовых, промышленных и других более коммерческих индустрий.

Далее были просмотрены видеоматериалы, предложенные по запросам в Google. При этом оказалось, что СПК в области управления персоналом имеет свой канал на YouTube³³, но развит он очень слабо. Здесь размещен только один видеоматериал, причем напрямую не

³⁰ Сайт журнала «Бизнес России». URL: <http://businessofrussia.com/mar-2015/item/1094-nark.html> (Дата обращения: 09.07.2016)

³¹ URL: <http://skillscenter.ru/articles/view/kak-sootvetstvovovat-profstandartam-v-2016-godu> (Дата обращения: 09.07.2016)

³² URL: <http://www.garant.ru/news/705658/> (Дата обращения: 09.07.2016)

³³ URL: <https://www.youtube.com/channel/UCi3T6CUenj5MYWJpa8OE0gg> (Дата обращения: 09.07.2016)

связанный с деятельностью СПК. Кроме того, были найдены видеоматериалы с круглых столов и заседаний.

Зачастую эти видео очень продолжительны (более часа). Обычный пользователь, желающий получить информацию, вероятно, не станет смотреть такую длинную запись. Скорее, он выберет среди имеющихся более краткий (10-15 минут) вариант или текстовый аналог. Такие длинные видео создаются скорее для отчетности, чем для информирования.

Также были проанализированы видеоматериалы о системе оценки квалификации с различных новостных каналов и YouTube.

На новостных каналах массив таких материалов содержит интервью с представителями системы оценки квалификации. Например, беседа с министром труда и социальной защиты РФ Максимом Топилиным³⁴ на Международном экономическом форуме в Санкт-Петербурге, интервьюер делает акцент на том, что развитие экономики напрямую зависит от профессионализма и качества рынка труда. Министр в ответ рассказывает о развитии профессиональных стандартов и сложности их формирования, определяемой тем, что описать определенные требования работодателя к работнику очень непросто. Он отмечает важность того, чтобы ПС разрабатывали работодатели, а не образовательные организации.

Помимо этого, оценивать квалификации, по мнению министра, должны независимые ЦОК, а не вузы. В качестве основных органов системы профессиональных квалификации он выделяет НСПК, объединения работодателей, профсоюзы.

В ходе интервью также обсуждается важность образовательных стандартов и возможность отслеживания траекторий выпускников: по профессии ли они работают и сколько зарабатывают. Здесь также остро встает вопрос о «белых зарплатах» и страховых и пенсионных взносах работодателей. Подробно обсуждается рынок труда и нехватка кадров. Кроме того, министр говорит о развитии системы привлечения квалифицированных кадров из регионов и рынка труда на Дальнем Востоке.

В целом в ходе интервью обсуждаются основные аспекты системы оценки квалификации: кто создает систему и как она формируется. Важным моментом беседы является разъяснение того, к чему приведет система, какие проблемы она может решить. Таким образом, за 14 минут у слушателя формируется понимание новой системы оценки квалификации и представление о сложности ее формирования и преимуществах.

Также были найдены видеоматериалы о прохождении квалификации в сельскохозяйственном техникуме³⁵, в Белгородском

³⁴ <http://www.vesti.ru/videos/show/vid/648337/#>

³⁵ <https://youtu.be/1ZSCeQNTaqc>

машиностроительном техникуме³⁶, Ракитянском техникуме³⁷, которые выложены на канале от имени Юлии Гавриловой, представителя одного из ЦОК – Регионального агентства развития квалификаций (РАРК31³⁸). Однако эти материалы представляют собой, скорее, презентации. Используемые в них фотографии демонстрируют прохождение оценки квалификации: выполнение каких-либо задач, подписание документов. По-видимому, они «работают» как дополнительный материал к сайту РАРК31³⁹, хотя Белгородом эта деятельность сегодня осуществляется не в формате требований НСПК.

В любом случае, информацию о самом ЦОК и, например, цене прохождения оценки квалификации, контактах, адресах и других аспектах его деятельности из этих материалов получить нельзя. Их информативность довольно низка.

Большая часть видеоматериалов, выданных поисковыми системами, была посвящена заседаниям различных организаций по теме профессиональных квалификаций. Например, в ходе заседания Государственного Совета⁴⁰ обсуждались работа НСПК, формирование профессиональных стандартов и важность формирования образовательных стандартов. Открывший заседание Владимир Путин поставил проблему в контекст конкурентоспособности российской экономики.

Говоря о присоединении России к ВТО и новом формате рынка Президент РФ отметил, что введенные в отношении России санкции нарушают правила ВТО, а ответная реакция России является защитной. Продемонстрировав тем самым важность развития внутреннего рынка, глава государства перешел к значимости подготовки квалифицированных специалистов, началу работы Национального совета по профессиональным квалификациям и уже созданным 30 профессиональным стандартам. Были отмечены создание отраслевых советов и организация профессионального образования.

Далее высказывались участники заседания. Важность качественного профессионального образования отметил, например, лидер КПРФ Геннадий Зюганов.

В целом на заседании обсуждалось развитие экономики и внутреннего рынка РФ. Лишь небольшая его часть была посвящена оценке квалификации. Таким образом, полноценную информацию о профессиональных стандартах и системе профессиональных квалификаций из этого видео получить сложно.

³⁶ <https://youtu.be/8ojpfH4LguM>

³⁷ <https://youtu.be/CwtlP6uBrbg>

³⁸ <https://www.youtube.com/channel/UC4lA35ewU1OUaSeP3n7xg-A>

³⁹ <http://rark31.ru/ocenka-kvalifikacij>

⁴⁰ <http://kremlin.ru/events/president/news/46636>

Заседание Правительства РФ о формировании национальной системы профессиональных квалификаций⁴¹ открыл Дмитрий Медведев. Во вступительном слове он отметил потребность во внедрении профессиональных стандартов и независимой оценки квалификации. Система оценки квалификации формируется объединениями работодателей, профсоюзами. Процесс оценки квалификации – добровольный для работников и работодателей. Уже создано 50 специализированных центров оценки квалификации.

Далее с докладом выступил Максим Топилин, но видео его выступления нет. Судя по транскрипту, министр вновь говорил о формировании системы оценки квалификаций и создании профессиональных стандартов, а также упомянул об изменениях в Трудовом и Налоговом кодексах. Несколько слов о сотрудничестве и о работе с Минтрудом РФ по развитию системы оценки квалификации добавил министр образования и науки РФ Дмитрий Ливанов.

Видео заседания Совета при Президенте РФ по науке и образованию⁴² началось со вступительного слова Владимира Путина. Основной темой была модернизация отечественной системы инженерного образования. Спрос на технические специальности растет, а от качества инженерных кадров зависит и конкурентоспособность государства. Ввиду этого остро встает вопрос о качестве кадров и утверждении профессиональных стандартов, а соответственно и о развитии образовательных стандартов для соответствия профессиональным стандартам.

Анализ трех видеоматериалов заседаний фиксирует, что система оценки квалификации обсуждается на самом высоком уровне. Информацию о том, как происходит формирование системы оценки и ПС, можно получить из докладов. При этом важно, что на заседаниях обсуждается ряд конкретных вопросов, а не только система оценки квалификации в целом. Благодаря этому формируется своего рода «бэкграунд» темы – в каком контексте и с какими темами обсуждается формирование профессиональных и образовательных стандартов и независимая оценка квалификации.

Обладая своим каналом на YouTube, СПК в области управления персоналом⁴³ разместил на нем только видео о конкурсе «Лучший по профессии» среди управленцев. Конкурс проводится советом по профессиональным квалификациям, но информации о самом СПК здесь нет. Не представлены и видео с вебинаров и круглых столов.

⁴¹ <http://m.government.ru/news/22288/>

⁴² <http://kremlin.ru/events/president/news/45962>

⁴³ <https://www.youtube.com/channel/UCi3T6CUenj5MYWJpa8OE0gg>

В то же время на канале Торгово-промышленной палаты РФ⁴⁴ загружен вебинар о разработке и внедрении профессиональных стандартов⁴⁵. Председатель Совета по профессиональным квалификациям Л. Хлюснева рассказывает о том, что привело к формированию ПС. Освещаются основные термины: квалификация, трудовые функции. Обсуждаются этапы формирования ПС. Видео сопровождается презентацией, в которой представлены все ключевые моменты доклада.

О внедрении профессиональных стандартов говорится в записи вебинара⁴⁶ Института профессионального кадровика. Здесь подробно рассказывается о процессе внедрения ПС, приводятся примеры. То есть вебинар уже направлен непосредственно на работодателей или кадровиков – тех, кто занимается управлением кадрами, HR.

Также имеются видеоматериалы с некоторых конференций – например, выступления спикеров практической конференции «Система оценки квалификации в nanoиндустрии и высокотехнологичных отраслях». В частности, генеральный директор Национального агентства развития квалификаций, член Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям Александр Лейбович в докладе «Роль государства в формировании системы профессиональных квалификаций»⁴⁷ рассказывает об органах и участниках системы оценки квалификации (отраслевые СПК, структура Национального совета). При этом он уделяет большое внимание роли государства в построении национальной системы профессиональных квалификаций и ответственности отраслевых сообществ за её развитие.

Все видеоматериалы находятся легко как в поисковых системах, так и на каналах YouTube по запросам «совет по профессиональным квалификациям», «профессиональные стандарты» и т.п.

В целом выделились четыре категории видеоматериалов:

- интервью с представителями различных организаций;
- видеоматериалы о ЦОК;
- заседания и вебинары;
- видео с конференций.

Отметим, что в сети представлено множество видеоматериалов о профессиональных стандартах. Очевидно, что, обладая собственным каналом, выставляя информацию о своих ПС и со своих заседаний, а также тесно сотрудничая с каналами ЦОК, каждый СПК может эффективно использовать интернет-пространство для своих целей.

Таким образом, выделилось пять практик взаимодействия СПК в интернет-среде:

⁴⁴ https://www.youtube.com/channel/UCOuzU8q4QC_gZRze0TqVR3w

⁴⁵ <https://www.youtube.com/watch?v=NT3qmcdKuoI>

⁴⁶ <https://www.youtube.com/watch?v=8H0YOOjS4IU>

⁴⁷ <https://www.youtube.com/watch?v=pLiOvhNNe6o>

- деятельность официальных государственных структур (включая сайты ЦОК, вебинары, круглые столы, заседания);
- реклама (в том числе реклама ЦОК);
- вспомогательные сайты;
- сотрудничество с образовательными организациями (видео);
- упоминание в новостях (+видео интервью)

Однако сделать вывод, что хотя бы один СПК целенаправленно стимулирует целевые аудитории к оценке квалификации, не представляется возможным. Некоторые попытки такого стимулирования выявлены лишь на нескольких сайтах, аудитория которых довольно ограничена.

Глава 2. Рекомендации по организации информационного поля СПК для достижения синергии и общего позитивного контекста по отношению к Национальной системе квалификаций и системе независимой оценки квалификаций

Необходимость вовлечь в процесс формирования и развития Национальной системы квалификаций и системы НОК широкий круг экспертов и пользователей, согласовать позиции участников и усилить общественную составляющую связанных с этим процессом делает задачу развития соответствующего информационного поля, его синхронизации и насыщения доступной публичной информацией одной из приоритетных. В связи с этим представляется необходимым согласовать действия 26 СПК по информационному сопровождению своей деятельности в целом, а также организации работы их сетевых информационных ресурсов.

Сайт каждого СПК должен выполнять две основные функции – информативную и мотивационную. Объемное информационное сопровождение, убедительные аргументы и факты, подтверждающие целесообразность и эффективность использования преимуществ новой системы, а также использование современных технологий визуализации и обеспечения привлекательности и удобства пользования являются важными условиями успеха.

Как показало исследование, в настоящее время многим СПК отведена страница или раздел на сайте организации, выполняющей функции совета. Это не только затрудняет поиск нужной информации, но и явно не позволяет представителям СПК расширять объем сведений, которые должны представляться аудитории исходя из целей и задач деятельности совета.

Поэтому прежде всего представляется необходимым, чтобы каждый СПК обладал собственным самостоятельным сайтом. На уже действующих и вновь создаваемых интернет-представительствах рекомендуется ввести элементы унификации.

В частности, на каждом сайте следует предусмотреть информацию, которая представляет пользователю деятельность Национальной системы квалификаций в целом. Структура и вид этой информации должны быть синхронизированы, основаны на едином подходе к визуализации данных.

Представляется необходимым иметь на главной странице каждого сайта СПК четыре раздела. Каждый из этих разделов должен быть предназначен для отдельной целевой аудитории (ЦА) и отличаться подачей информации, учитывающей особенности этой аудитории. Среди основных блоков для каждой ЦА можно выделить:

- работник (соискатель): перечень ПС и ПК, реестр ЦОК (со ссылками), стоимость оценки, перечень документов, необходимых

для прохождения оценки квалификации, алгоритм профессионального экзамена, краткая информация о новой системе;

- работодатель: перечень ПС и ПК, реестр ЦОК (со ссылками), стоимость оценки, реестр соискателей, прошедших оценку;
- эксперт НСПК: нормативные документы и акты, реализация полномочий Советом;
- представитель образовательного учреждения (студент, сотрудник, преподаватель): перечень ПС и ПК, примеры оценочных средств, актуализация ПС и ФГОС, нормативная документация

Кроме того, целесообразно, чтобы сайт СПК содержал аутентичную для совета информацию:

1. личная колонка ответственного секретаря СПК, где представлено мнение о текущем положении дел, комментируются конфликтные ситуации и содержатся планы на будущее;
2. годовой план работы;
3. дебаты по сложным вопросам оценки квалификаций в конкретном СПК, которые открыто демонстрируют сложные позиции сторон.

Также рекомендуется, чтобы сайт каждого СПК представлял своей аудитории:

1. визуальный образ развития Национальной системы квалификаций; принципы работы системы, роль ПС в системе управления персоналом (можно использовать инфографики, разработанные СПК в nanoиндустрии);
2. ссылки на общие сетевые ресурсы, в частности «Библиотека технологий: лучшие практики профстандартов» – проект Рабочей группы Национального совета по вопросам оценки квалификации и качества подготовки кадров, собирающий лучшие практики реализации новой системы и перехода на новые ПС, внедрения оценки квалификации, создания ЦОК, налаживания коммуникаций и обратной связи;
3. перечень ЦОК всех СПК и описание их основных направлений деятельности и методологий.

Среди иных требований к информационному насыщению сайтов СПК можно отметить:

- Позиционирование важности профессиональных стандартов и новой системы (в настоящий момент развито слабо). В частности, представляется необходимым убеждать аудиторию, что развитие отрасли/индустрии прямо зависит от наличия квалифицированных кадров. Правильно сформированные профессиональные стандарты позволяют выработать нужную кадровую политику. Проверка сотрудников на соответствие квалификации и ПС дает возможность работодателям «оценить» своих работников. Помимо этого, профстандарты предъявляют определенные требования к

образовательным организациям, будущим работникам и качеству их подготовки.

- Наличие четырех ключевых вкладок: профессионально-общественная аккредитация ОП, оценка квалификации (ЦОК), мониторинг рынка и актуальные профессиональные стандарты. Эти направления деятельности должны быть представлены не в форме приказов и других официальных бумаг, а кратко, наглядно и понятно, доступным языком. При этом следует учитывать аудиторию пользователей сайта, их языковой код (возможно, уникальный для соответствующей отрасли).
- Визуализация: наглядность, правильно подобранный шрифт, цвета, качество изображений. Мобильность сайта, удобство использования. Обязательны опции «Поиск по сайту» и «Карта сайта».
- Представление информации. Необходимо больше визуального представления: графики, изображения, фотографии, видео, аудио. Очень удобна интерактивная инфографика, которой в настоящий момент нет практически ни на одном сайте. Стоит предусмотреть пошаговый путь для каждой ЦА и соответствующую информацию, которая может ей понадобиться.

Краткие рекомендации по улучшению каждого сайта СПК изложены в *Приложении 5*. Здесь же несколько более подробно представим желательное содержание четырех главных вкладок, которые упоминались выше.

Вкладка «Профессиональные стандарты» должна включать в себя реестр как утвержденных ПС, так и находящихся в разработке. Если ПС много, следует использовать поиск по ним. Также необходима функция просмотра документов о ПС, в которых подробно описаны трудовые функции для профессионального стандарта. Чтобы сделать возможным просмотр этих документов прямо в браузере без обязательного скачивания, удобнее всего разместить их в формате pdf.

Целесообразно привести и методологию разработки ПС. Зачастую она уже представлена в основных документах на сайте, однако соответствующие документы по возможности стоит дублировать.

Несомненно, важно описать цели и задачи ПС, которые должны побуждать к соответствию им. Содействовать этому могут и факты, подтверждающие пользу ПС для всех типов целевой аудитории.

Важно также представить состав экспертного сообщества и содержание профессионально-общественного обсуждения ПС. Для второго подойдут видеозаписи или хотя бы протоколы заседаний, но удобнее всего – лаконичные видеоматериалы.

Раздел о профессионально-общественной аккредитации должен содержать прежде всего данные о ПОА ПОП, Федеральные государственные образовательные стандарты, примерные

образовательные программы. При этом должно быть доступным не только их описание, но и просмотр соответствующей документации (как в случае с ПС). Кроме того, опять же будет полезен содержательный посыл о важности соответствия ПОП современным реалиям рынка труда.

Также рекомендуется размещать на сайте списки вузов – отраслевых образовательных центров. На некоторых сайтах СПК встречалась и весьма полезная информация о профессиональных конкурсах для работников и студентов.

Мониторинг рынка труда, как уже отмечалось, оказался на сайтах СПК редкостью. В целом напомним, что он должен содержать в себе анализ рынка: обзоры востребованных квалификаций, заработных плат, ключевых профессий, аналитических данных с сайтов головных органов (например, Минтруда РФ). То есть информацию, которая действительно помогает прогнозировать на ближайшие годы как управленческую, так и экономическую модель системы оценки в отрасли.

Несомненно, нужна полноценная вкладка нормативной документации. Собранные в ней документы рекомендуется разделить на категории. При этом возможно дублирование документов по ЦОК и ПС, чтобы пользователь с уверенностью мог найти их здесь. В этом же разделе стоит разместить архив заседаний, распределив по разным папкам документы СПК, головных органов, нормативную и методическую документацию.

Удобная навигация в этой части крайне необходима. Существенно помочь пользователю могут и уже упоминавшиеся выше опции «Поиск по сайту» и/или «Карта сайта». Меню должно быть кратким и обладать выпадающим списком, чтобы не загромождать главную страницу сайта, на которой должна сразу отражаться информация о новой системе оценки квалификации, ее преимуществах. Перейдя на сайт СПК, пользователь сразу должен понимать, что это за сайт и для чего предназначены он и размещенные на нем сведения.

Глава 3. Рекомендации по совершенствованию методического обеспечения, экспертного сопровождения советов и центров оценки квалификаций и организационных процедур в целом

По итогам исследования можно зафиксировать, что одним из основных инструментов совершенствования деятельности СПК и их инфраструктуры, обеспечивающей развитие Национальной системы профессиональных квалификаций, является более последовательное, полное и глубокое исполнение ими предоставленных полномочий. В частности, основой для развития системы самокупаемых ЦОК, осуществляющих независимую оценку квалификации, безусловно, должен быть качественный мониторинг рынка труда, детализированный до уровня как минимум регионов или крупных городов. Именно он с элементами форсайта способен обозначить также перспективы развития тех или иных существующих и появления новых профессий, которые потребуют актуализации имеющихся или разработки новых профессиональных стандартов. На его базе может быть сформирован и выражен в цифрах запрос соответствующей отрасли на оценку квалификации.

Однако, как отмечалось в главе 1, такой мониторинг большинству СПК еще только предстоит провести. Углубления требует и уровень исполнения других полномочий.

Как свидетельствуют результаты экспертных интервью, также представленные в главе 1, причины такого положения дел кроются отнюдь не только в низкой исполнительской дисциплине. Недостаточным в данный момент остается, в первую очередь, понимание руководителями предприятий и отраслей необходимости формирования и развития Национальной системы профессиональных квалификаций. Создание государством соответствующей нормативно-правовой базы и стремление провести ее в жизнь воспринимается как бюрократическое давление, ведущее в том числе к неоправданным затратам, экономическая эффективность и общественная составляющая системы, которая должна обеспечить ее независимость, зачастую неочевидны.

Исходя из этого, главной в настоящее время представляется коммуникационная задача. Прежде всего она включает формирование, активизацию и развитие профессиональных сообществ, способных и стремящихся найти ответы на многочисленные вопросы, зафиксированные опрошенными экспертами. Способствовать этому процессу должен комплекс соответствующих форматов и площадок.

Опираясь на зафиксированную в ходе экспертных интервью дифференциацию трех различных групп СПК – «отраслевой вертикали», «профессиональной горизонтали» и «периметров» – и стоящих перед ними проблем, рекомендуется организовывать такую коммуникацию с учетом специфики этих групп. Например, в рамках соответствующих

конференций и иного рода форумов так формировать корпус спикеров и структуру секций, чтобы в дискуссии был представлен полный набор имеющихся позиций, а участники имели возможность обсудить друг с другом общие для них проблемы.

Именно в этом случае, например, представители предприятий «профессиональной горизонтали» и «периметров» получают возможность определить соответствующий запрос на оценку квалификации и профстандарты, сделать необходимые шаги к выработке общих кадровых политик и стратегий управления персоналом, об отсутствии которых в настоящее время говорили респонденты. В фокусе развивающейся дискуссии должны появиться и другие обозначенные ими принципиальные проблемы, в том числе необходимость верификации методов и инструментов разработки ПС, оценки и экспертизы, сходство и специфика задач, которые решают внутренние и национальные системы профессиональных квалификаций.

Активизация общественного обсуждения как в целом, так и в рамках выделенных групп и формируемых сообществ должна также способствовать творческому обмену идеями, знаниями и компетенциями между СПК, распространению лучших практик, осознанию представителями менеджмента отраслей и предприятий управленческой функции ПС и их необходимости для перехода от решения тактических задач управления кадрами (набор персонала, делопроизводство, обязательное обучение) к управлению квалификацией, компетенциями и ценностями сотрудников. Включение в содержательную дискуссию представителей университетов и других образовательных учреждений содействует синхронизации процессов трансформации системы профессионального образования и внедрения системы оценки, что поможет проявить связь между профстандартами и качественной подготовкой кадров.

Таким образом, рекомендуется активно использовать общие и специфические элементы проблемного поля, зафиксированные в результате исследования, для формирования актуальной повестки дня профессиональных сообществ и развития их самих.

Коммуникация, развиваемая в рамках деятельности НСПК и конкретных СПК, способствует также привлечению к этой деятельности новых лиц и, соответственно, расширению состава экспертов, которое также является одной из насущных задач настоящего момента. Именно такое расширение необходимо для углубленного осмысления механизмов формирования ПК, ПС и соответствующих средств оценки, выработки согласованного и репрезентативного видения целей, задач, роли и содержания профстандартов. В рамках каждого из сообществ и СПК рекомендуется также целенаправленно организовать выработку общего экспертного представления о процедурах оценки, которое в том числе

будет соответствовать как законодательным и методическим документам, так и реальным процессам – например, специфике оценки квалификации в высокотехнологичных отраслях.

При этом любое публичное обсуждение, разумеется, должно быть нацелено как на согласование позиций, так и на выработку конкретных алгоритмов и механизмов, закрепляемых соответствующими документами. Очевидно, что переход к ним потребует наименьшего времени в тех СПК, которые связаны с традиционными технологиями и трудовыми процессами.

Там, где технологии и процессы менее отлажены и формализованы, требуют более высокой квалификации и творчества, выработка принципов и подходов окажется более продолжительной. Тем не менее, практика ряда СПК – в частности, СПК в области сварки, активно развивающего систему оценки вплоть до комплекса реально действующих ЦОК – показывает, что исходным является именно ясное понимание процессов. При его наличии целеустремленность и опыт менеджеров, осуществляющих эту деятельность, позволяют им быстро формировать необходимое методическое и технологическое обеспечение, включая организационную и экономическую модель работы ЦОК и решение целого ряда других вопросов.

Наращивание связей с партнерскими университетами и другими образовательными учреждениями рекомендуется также использовать для совершенствования конкретной работы ЦОК. При этом наряду с традиционным сотрудничеством с профильными кафедрами должно развиваться партнерство с подразделениями, которые связаны с трудоустройством студентов и выпускников, а также, например, развитием инноваций.

Рекомендуется организовать дело так, чтобы студенты и сотрудники принимали непосредственное участие как в разработке, так и в актуализации профстандартов и оценке квалификации. Целесообразно использовать специалистов вузов при проведении интервью, организации и проведении фокус-групп и на всех других этапах полевой работы с экспертным сообществом.

Кроме того, рекомендуется сформировать для каждого ЦОК соответствующие индикаторы эффективности – КРІ. Однако первые два года, которые уйдут на отработку механизмов и качества их работы, эти показатели могут носить рекомендательный характер.

Успешное функционирование ЦОК может быть обеспечено только в позитивном информационном поле, о развитии которого шла речь в главе 2 и содержательной и организационной основой которого должна стать активизация публичного обсуждения соответствующих проблем и образования профессиональных сообществ. Профессионалы придут в ЦОК только в том случае, если они будут понимать, как и зачем продвигать

сервис оценки. При необходимости можно отбирать экспертов при помощи интервью, собеседований, анкетирования и других стандартных социологических и HR-процедур.

Следует отметить также, что на сайтах СПК реестр ЦОК является самым важным элементом блока по оценке квалификации. Наиболее удобной формой их представления является список с указанием названий, контактов, включая соответствующие сайты, и адресов.

Важно также полностью представить процедуру прохождения оценки квалификации. Здесь должны быть приведены не только типовые документы, которые извещают в том числе о том, как формируется стоимость этой оценки, но и актуальные реальные данные: что входит в профессиональный экзамен, что получит работник после прохождения экзамена, что делать, если экзамен не сдан, и так далее. Возможно размещение видеоматериалов из ЦОК.

Помимо этого, следует привести положения об экзаменационных и апелляционных комиссиях. Важен также реестр выданных свидетельств о квалификации. Стоит помнить и о стимулировании к прохождению оценки квалификации, разместив подробное описание ее преимуществ для работников и работодателей (описание новой системы, зачем она создается и чего можно достигнуть благодаря ей).

Заключение

Проведенный в рамках исследования анализ информации, полученной из открытых источников и специально организованных экспертных интервью, представил общую противоречивую картину актуального состояния Национальной системы оценки квалификаций. Результаты анализа позволяют заключить, что создание системы ведется активно, но неравномерно.

В зависимости от отрасли или иного способа выделения профессиональных групп и соответствующих СПК наблюдается, во-первых, различная степень проблематизации и артикуляции того или иного из полномочий, а во-вторых, разный уровень проработки и детализации способов, которыми они реализуются. Иными словами, СПК в целом в краткосрочной перспективе включают в перечень своих первоначальных задач различный набор и количество полномочий (за исключением создания ПС) и выполняют их также по-разному.

В связи с этим представляется актуальной необходимость вместе с формированием системы в целом особенно активизировать становление тех ее элементов, развитие которых в настоящее время задерживается. Решение этой многофакторной задачи в значительной степени зависит от состояния коммуникаций, позволяющих существенно расширить круг участников деятельности, увеличить число экспертов и согласовать их позиции и подходы, а также найти ответы на многие содержательные вопросы, пока что не имеющие таковых. Проблемная повестка дня в рамках темы профессиональных квалификаций должна быть гораздо более насыщена, их обсуждение стать гораздо более активным и содержательным.

Организационная и содержательная интенсификация этих коммуникаций содействует и наполнению информационного поля, развитие которого является одним из важных факторов и условий успеха. В настоящее время это поле также весьма разнородно.

Анализ содержания и визуальной составляющей информационных ресурсов различных СПК показывает, что, несмотря на периодически встречающуюся общность их структуры, по насыщенности контента и способам его представления они значительно различаются. С одной стороны, встречаются ресурсы с продуманной и весьма разветвленной структурой, использованием различных медиа-инструментов, наличие методических, нормативных, аналитических материалов. С другой – имеются сайты с пустыми разделами на страницах или с длинным неакцентированным списком документов. Последнее подчас характерно для СПК, имеющих большое количество типовых документов, которыми регламентирована их деятельность, а также целый ряд рабочих групп и иных координационных органов.

Одни СПК имеют свои собственные сайты, другие базируются на сайте организации, выполняющей функции совета, в виде раздела или страницы. Некоторые советы все еще не имеют никакого представительства в интернете.

Изучение того, как функционирует система оценки квалификации, показало, что строительство этой системы далеко не завершено, ее элементам явно недостает взаимосвязей. Некоторые СПК с точки зрения выполнения их функций ушли далеко вперед, а многие лишь провели несколько заседаний. В ряде отраслей уже функционируют ЦОК, а в других еще не проведен первичный анализ потенциального рынка оценки либо не сформирован пул экспертов. Между тем в ситуации, когда необходимо изменить регулирование национального рынка труда, повысить качество подготовки и селекции кадров, улучшить соответствие профессиональных образовательных программ компетенциям, которые требуются в организациях, крайне важны именно системность и синергия всех участников процесса.

Готовить бизнес-сообщество, образовательные организации и уже работающих граждан к этому процессу, безусловно, необходимо было гораздо интенсивнее. Еще и сегодня довольно значительное число представителей бизнеса не беспокоятся по поводу возможных проверок или штрафов за отсутствие на предприятии новой сетки ПС. Большинство обычных соискателей сервиса оценки, вероятно, даже не слышали о нововведениях. Изменения образовательных программ также требуют большого количества переговоров, решения бюрократических проблем, укрепления связки между студентами, бизнесом и наукой.

Однако все это, сдерживая построение Национальной системы профессиональных квалификаций, отнюдь не делает его невозможным. При существующем отраслевом разделении представляется обязательным наращивать межотраслевые контакты и связи, проводить совместные события, совмещать деятельность ЦОК и экспертных сообществ, делиться опытом лучших практик реализации полномочий СПК. Укрепляя сотрудничество работодателей, соискателей, экспертов НСПК и представителей системы образования, насыщая информационное поле свидетельствами эффективности нововведений, участники развития системы будут приближаться к поставленной цели.

Приложения

Приложение 1. 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/departement/foilder_obrazovanie/professional_standarty/sovet-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://srrosatom.ru/node/1951
16	СПК в автомобилестроении	Некоммерческое партнерство «Объединение	http://www.oar-info.ru/index.php?id=200

		автопроизводителей России»	
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/

Приложение 2. Рейтинг СПК по степени реализации полномочий

№	СПК	Коэф_1полн	Коэф_2полн	Коэф_3полн	Коэф_4полн	Коэф_5полн	Общ. коэф.	Рейтинг выполнения полномочий
1	СПК в области сварки	1,666	4	8,333	1,25	5,714	4,192	2
2	СПК в наноиндустрии	1,666	4	10	6,25	5,714	5,526	7
3	СПК в жилищно-коммунальном хозяйстве	1,666	10	10	3,75	10	7,083	13
4	СПК в строительстве	3,333	4	3,333	1,25	5,714	3,526	1
5	СПК в индустрии гостеприимства	5	10	3,333	6,25	2,857	5,488	6
6	СПК в области информационных технологий	5	2	10	8,75	4,285	6,007	9
7	СПК железнодорожного транспорта	5	6	5	8,75	8,571	6,664	12
8	СПК в лифтовой отрасли и сфере вертикального транспорта	5	2	10	3,75	7,142	5,578	8
9	СПК в здравоохранении	5	8	8,333	10	4,285	7,123	14
10	СПК в электроэнергетике	5	2	5	6,25	7,142	5,078	3
11	СПК финансового рынка	5	2	10	7,5	1,428	5,185	4
12	СПК в машиностроении	5	10	10	10	10	9	20
13	СПК в отрасли судостроения и морской техники	6,666	10	10	10	10	9,333	21
14	СПК в нефтегазовом комплексе	8,333	2	8,333	6,25	5,714	6,126	10
15	СПК в сфере атомной энергии	8,333	4	1,666	6,25	7,142	5,478	5
16	СПК в автомобилестроении	10	4	10	6,25	10	8,05	18
17	СПК в целлюлозно-бумажной, мебельной и деревообрабатывающей промышленности	10	8	8,333	6,25	8,571	8,230	19
18	СПК в области управления персоналом	10	2	6,666	6,25	7,142	6,411	11
19	СПК в области ракетной техники и космической деятельности	10	10	10	10	10	10	22
20	СПК в области фармации	10	6	10	6,25	7,142	7,878	17
21	СПК химического и биотехнологического комплекса	10	4	10	2,5	10	7,3	15
22	СПК офисных специалистов и вспомогательных административных работников	10	4	10	5	8,571	7,514	16
23	СПК в горно-металлургическом комплексе	10	10	10	10	10	10	22
24	СПК в области издательского дела, полиграфического производства и распространения печатной продукции	10	10	10	10	10	10	22
25	СПК индустрии красоты	10	10	10	10	10	10	22

26	СПК торговой, внешнеторговой и по отдельным видам предпринимательской и экономической деятельности	10	10	10	10	10	10	22
----	--	----	----	----	----	----	----	----

Приложение 3. Описание практик реализации полномочий советами по профессиональным квалификациям

1. СПК в области сварки

1) Проведение мониторинга соответствующего сегмента рынка труда, потребности в квалификациях, появления новых профессий, изменений в наименованиях и перечнях профессий

На сайте СПК существует соответствующая вкладка под названием «Мониторинг рынка труда»⁴⁸, на которой 02.08.16 зафиксирован один обзор «сектора профессиональной деятельности в области сварки и родственных процессов, неразрушающего контроля и разрушающих испытаний сварных соединений»⁴⁹ датированный 20 января 2016 года. Обзор представляет собой 69-страничный отчет.

«Основная цель обзора: Проведение всестороннего анализа рынка труда, системы профессиональных квалификаций и системы образования в области сварки. Основные задачи: Определение границ и структуры сектора; Определение перечня профессий сектора; Анализ численности и характеристик работников сектора сварки; Анализ потребности работодателей в работниках сектора и требований к их квалификации; Анализ системы профессионального образования и обучения по профессиям сектора; Составление функциональной карты сектора и отраслевой рамки квалификаций; Изучение действующих систем аттестации (сертификации) в сварке; Определение перспективных направлений развития сфер производства, науки и образования, государственной политики в сфере подготовки кадров и пр. в области сварки; Формирование перечня профессиональных стандартов для разработки».

Отчет начинается с описания отрасли, примерных масштабов и областей применения, значимости сектора сварки для экономики России. Вначале примерно оценивается процент вклада в ВВП страны отраслей, связанных со сварочной деятельностью. Затем приблизительно описываются существующие и возможные отрасли, где так или иначе используется сварочная деятельность.

Говоря о профессиях, рассматриваемых в рамках сектора, авторы обзора в первую очередь отмечают, что это сквозная профессия. То есть специалисты в области сварки задействованы на предприятиях различной направленности и форм собственности. Затем авторы ссылаются на данные, полученные в ходе опроса Минтруда по вопросам формирования национального справочника профессий, востребованных на рынке труда. Далее приводится процентное соотношение востребованности профессий,

⁴⁸ <http://spks.naks.ru/monitoring/>

⁴⁹ http://spks.naks.ru/spks/upload/Obzor_sektora_20012016.pdf

связанных со сваркой – например, контролер сварочных работ или паяльщик.

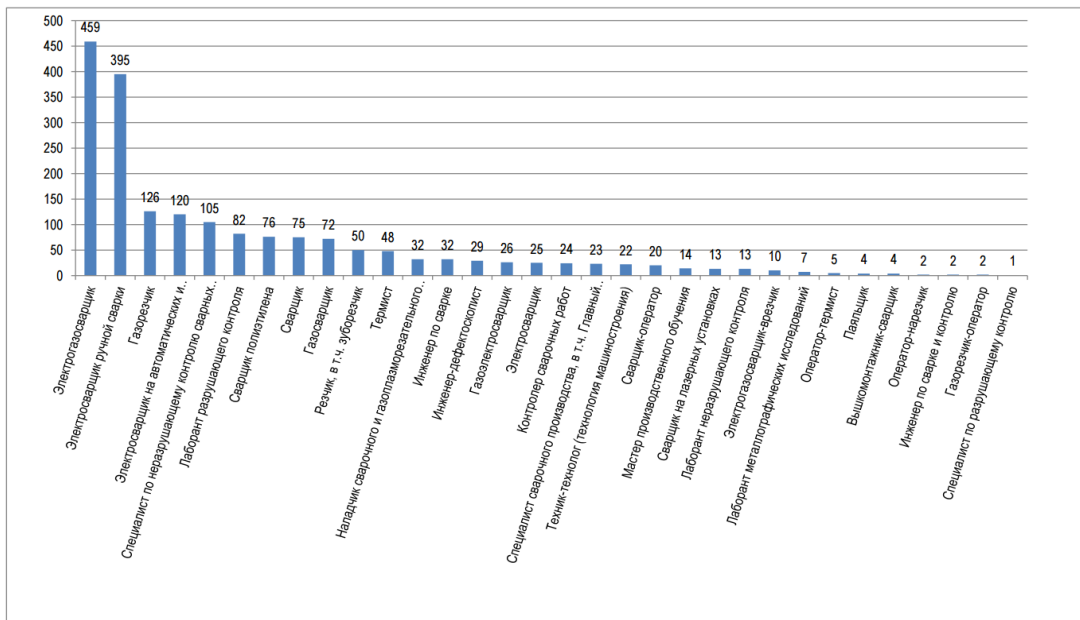
После чего, авторы приводят «перечень ключевых профессий в области сварки». Этот перечень сформирован на основании «экспертных оценок специалистов сварочного производства России, крупнейших работодателей в области сварки (ПАО «Газпром», ПАО «Транснефть», ОАО Корпорация «Трансстрой»), профессорского состава ведущих технических университетов России», сотрудничающих с крупнейшим профессиональным сообществом сварщиков России – Национальным Агентством Контроля Сварки, а также анализа опроса Министерства труда и социальной защиты РФ (далее Минтруд) «Формирование Справочника профессий, востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий (в обзоре также представлен анализ опроса).

При формировании перечня ключевых профессий сектора сварки также справочно использовалась система социально-трудовых справочников: Общероссийский классификатор занятий, Общероссийский классификатор видов экономической деятельности, Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов, Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих.

Затем приводится список 23 наиболее ключевых профессий с кратким описанием.

В следующем блоке описываются изменения в содержании труда и профессиях, которые претерпевает отрасль. В данном случае, как и в предыдущих, авторы снова ссылаются на анкетирование Минтруда о «перспективных профессиях», в ходе которого было получено 1918 ответов о профессиях сектора сварки. Востребованность профессии сектора сварки различных квалификаций и трудовых функций была отмечена 1104 респондентами из 81 субъекта РФ. «Авторы Обзора сектора сварки понимают ограниченную репрезентативность данных опроса, прежде всего связанную с самоотбором респондентов в состав опрошенных, тем не менее, анализ данных опроса является одним из немногих источников данных о потребности в работниках по сварочным профессиям. В связи с этим данные опроса проанализированы и соотнесены с оценками рынка труда сектора сварки экспертами».

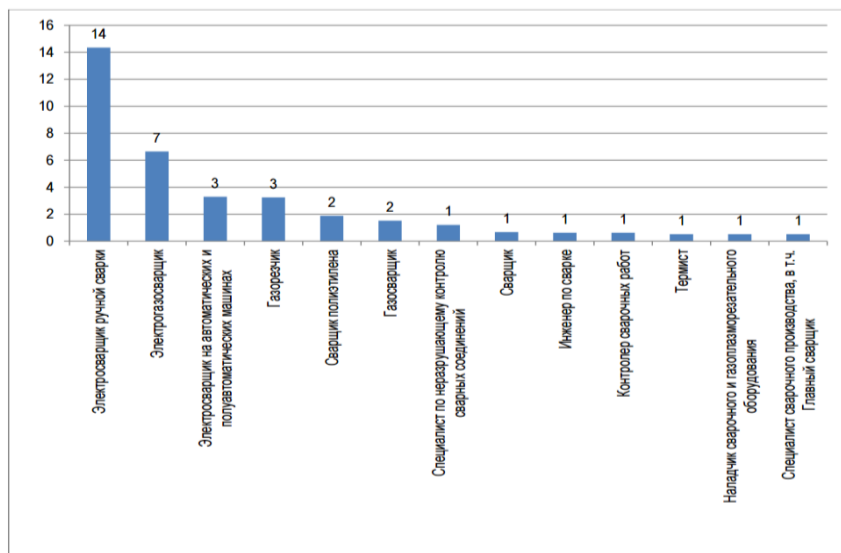
Рисунок 1-1
Востребованность профессий в области сварки



Затем приводится статистика по форме и размеру организации, где профессии наиболее востребованы.

Далее, также основываясь на указанных ранее данных, авторы обзора анализируют список наиболее перспективных профессий. После чего эти данные снова сравниваются по отдельности для различных типов организаций.

Рисунок 6.
Профессии, имеющие ключевое значение для работодателей (% от всех профессий, отмеченных в качестве перспективных)



Далее следует блок, связанный со специальным регулированием профессиональной деятельности. Здесь представлена функциональная карта как «структурированное описание трудовых функций, подлежащих выполнению внутри вида профессиональной деятельности или профессии, которые обеспечивают их самоидентификацию».

Затем авторы приводят таблицу, где каждому разряду той или иной профессии соответствует определённая трудовая функция. Таким образом, карта является прообразом отраслевой рамки квалификаций.

В следующей главе представлены результаты опроса экспертов. «В рамках подготовки обзора сектора сварки, родственных процессов, неразрушающего контроля и разрушающих испытаний был проведен опрос экспертов в области сварки, имеющих стаж работы в сфере сектора от 4 до 45 лет, имеющих высшее техническое образование, занимающих руководящие должности на предприятиях, работающих в области сварки из 15-ти крупных городов России.

Эксперты дали развёрнутые ответы о факторах развития сектора сварки (как совокупности организаций, в которых представлены профессии сектора), которые могут повлиять на количественные характеристики (численность занятых), и факторах развития профессий, которые могут повлиять на качественные характеристики (содержание трудовых функций, требования к знаниям и умениям, уровню образования) профессий в области сварки. Среди этих факторов выделены следующие группы: факторы экономические, политические, институциональные (например, изменение законодательства), технико-технологические (научные открытия, развитие технологий, средств труда и инструментов и т.д.), социальные (изменения в представлениях населения о престижности профессий, потребности соблюдения баланса труда и личной жизни и пр.)».

К сожалению, указанные факторы не всегда очевидно связаны с реальными количественными и качественными изменениями в отрасли, числом занятых в экономике или требованиям к трудовым функциям на уровне страны. А если связь и существует, то зависимость и её характер идентифицировать крайне затруднительно, факторы довольно размыты (как, например, разработка нормативной документации в институциональных или импортозамещение в технико-технологических).

Для определения динамики и структуры занятости СПК в области сварки провел ещё одно, на этот раз самостоятельное исследование – Всероссийское анкетирование работодателей и опрос экспертов.

«В июле 2015 года Советом проведено всероссийское анкетирование работодателей – промышленных предприятий, осуществляющих деятельность в области сварки, родственных процессов (термическая резка, пайка, термообработка), неразрушающего контроля и механических испытаний. В первоочередном порядке были опрошены крупнейшие предприятия регионов России. Цель опроса – определить актуальную и прогнозируемую потребность работодателей в работниках по ключевым профессиям в области сварочного производства, в том числе определить достаточность квалификации работников, соответствие профессиональных навыков выпускников образовательных организаций требованиям

работодателей, причины дефицита некоторых профессий сектора, а также определить меры, необходимые для обеспечения профессиональными кадрами. Перечень профессий, по которым проводилось анкетирование, сформирован на основании нескольких источников данных: всестороннего анализа данных, полученных в результате исследования существующих государственных классификаторов, опроса⁵⁰ Минтруда РФ, данных сайтов предложения работы (trudvsem.ru и сайтов типа hh.ru). Данные профессии являются ключевыми для сектора сварки. Они сопоставимы с перечнем перспективных профессий, полученных в результате анкетирования Минтруда, но уточнены по наименованиям на основании экспертных решений специалистов в области сварки. В анкетировании приняли участие 525 предприятий».

По результатам анкетирования авторы исследования выявили наиболее массовые профессии, а также профессии, не востребованные на данный момент работодателями. При этом стоит отметить, что в общем потоке были зафиксированы специфические профессии, которые в абсолютных значениях, естественно, не выходят на первые позиции, но присутствуют на большинстве предприятий. Также работодатели в процессе анкетирования имели возможность добавить в список, на их взгляд, ключевые для сектора профессии. При этом представители 44 организаций-респондентов добавили 71 уникальную профессию.

В дополнение к уже описанным исследованиям был проведен опрос экспертов в области сварки, «имеющих стаж работы в сфере сектора от 4 до 45 лет, имеющих высшее техническое образование, занимающих руководящие должности на предприятиях, работающих в области сварки из 15-ти крупных городов России». Центральной исследовательской задачей было понимание того, какие профессии будут востребованы, как изменится численность занимающихся ими работников в течение ближайших семи лет. По каждой профессии нужно было сначала ответить, увеличится, уменьшится или не изменится ли ее численность, а затем отметить, будет ли профессия востребована в неизменном/измененном виде либо практически исчезнет.

В следующей главе авторы описывают ситуации в профессиональном образовании и обучении. При этом, например, говорится, что в среднем ПО на данный момент существует семь ФГОС, кроме того, обучение на профессии сектора предусмотрено в рамках других специальностей. Проводится небольшой анализ существующих кафедр и программ подготовки кадров для отрасли, после чего делаются аналитические выводы о том, как нужно реструктурировать систему образования: какие программы добавить, какие сократить и так далее.

⁵⁰ <http://www.rosmintrud.ru/events/394>

Авторы в данном разделе также апеллируют к упомянутой выше анкете, в последнем разделе которой спрашивается, принимали ли респонденты выпускников среднего и высшего профессионального образования сразу после их обучения. По итогам авторы делают вывод «о крайней недостаточности получаемых знаний и умений в процессе обучения или же о несоответствии получаемого образования и требований работодателей, что и приводит к неудовлетворенности работодателей уровнем образования выпускников СПО и ВПО».

Еще одна часть анализа рынка труда посвящена «Количественным и качественным разрывам между спросом и предложением работников». В данной главе авторы также ссылаются на опрос, в ходе которого респонденты давали ответы о количестве вакансий у них по профессиям сектора, наличии трудно заполняемых вакансий, причинах сложностей заполнения вакансий по всем профессиям и ожидаемой численности на предприятии через пять и через десять лет. После этого респондентам нужно было оценить квалификацию работников каждой профессии сектора по отношению к требованиям работодателя.

«Среди причин недостаточной квалификации работодателя наиболее часто называли недостаточную базовую профессиональную подготовку (49%) и недостаток опыта работников (30,5%), а также нововведения на предприятии – 13% ответов».

«Таким образом, можно сделать вывод, что необходимость качественной профессиональной подготовки является ключом к высоким квалификациям работников. Отметившие недостаточность квалификации работников 55% работодателей считают, что в первую очередь необходимо обучать специфическим профессиональным навыкам. По 15% отметили необходимость знаний информационных технологий и умение работать в команде – наличие этих качеств повышает квалификацию работников на автоматизированных производствах, а также специалистов инженерных профессий. Такие направления формирования навыков, как лидерство и взаимодействие с клиентом, не являются для работодателей основными по причине специфики сектора, в котором концентрируются преимущественно рабочие профессии».

В заключительной части еще раз дается сводка о том, что такое сварка и где она применяется. Задается рамка, которой нужно руководствоваться разработчикам ПС. Затем говорится о том, как ПС могут быть использованы работодателями, какой основой они могут служить для работников, какие ПС находятся на стадии разработки и проектирования. Рассказывается о процессе разработки ПС, из каких этапов он состоит, и какие агенты реализуют каждый из этих этапов:

«Процесс разработки профессиональных стандартов происходит в несколько этапов.

На первом этапе формируется экспертная группа (около 20 чел.), в состав которой входят руководители и специалисты-эксперты, специалисты в области управления, обучения и оценки персонала. Далее проводится предварительный анализ каждого вида профессиональной деятельности. Для этого анализируются: актуальное состояние и перспективы развития вида профессиональной деятельности с учетом отечественных и международных тенденций, нормативной, методической, учебной, технологической документации; российские и международные профессиональные стандарты по родственным видам профессиональной деятельности; квалификационные характеристики, содержащиеся в действующих классификаторах и справочниках социально-экономической информации; нормативные правовые акты, иные организационно-распорядительные документы, в которых определены требования к квалификации по профессиям, должностям, специальностям по видам профессиональной деятельности, соответствующим разрабатываемому профессиональному стандарту; информация о предприятиях, где реализуется исследуемый вид профессиональной деятельности и которые могут быть привлечены к разработке проекта профессионального стандарта.

На втором этапе разрабатывается проект функциональной карты вида профессиональной деятельности. Участниками экспертной группы и привлеченными специалистами реализуются: проведение структурно-функционального анализа вида профессиональной деятельности и предварительное отнесение трудовых функций к уровням квалификации; сбор информации о квалификационных требованиях из различных источников.

На третьем этапе готовится проект профессионального стандарта и проводятся: индивидуальные опросы экспертов-производственников; обсуждение проекта профессионального стандарта с профессиональным сообществом (число участников более 200 человек); сбор отзывов и предложений на сайте совета. По результатам указанных мероприятий и поступивших письменных отзывов и предложений осуществляется разработка проектов профессиональных стандартов».

Следующая часть посвящена отраслевой рамке квалификаций.

«Любая рамка квалификаций, по сути, представляет собой системное и структурированное описание квалификационных уровней. Уровни квалификации различаются по характеру и сложности знаний и умений, а также по уровню самостоятельности и ответственности. Описание уровней формируется на основе определенных параметров. Минимальный набор параметров включает в себя: характер знаний; характер умений; уровень самостоятельности и ответственности. Количество уровней отраслевой рамки квалификаций определяется на основе функциональной карты сектора профессиональной деятельности в

области сварки. Для того, чтобы отраслевая рамка квалификаций выполняла свое предназначение, должен быть соблюден ряд условий. Первым условием является понимание всеми заинтересованными сторонами, т.е. субъектами системы образования, сферы труда и органами исполнительной власти предназначения отраслевой рамки квалификаций как инструмента гармонизации спроса и предложения квалификаций и модернизации профессионального образования. В настоящее время отраслевая рамка квалификаций в области сварки полностью не спроектирована, поэтому СПК в области сварки использует в работе Национальную рамку квалификаций».

Далее приводятся несколько абзацев о том, что происходит с ФГОС, что разрабатывается и требует корректировки.

Предпоследний блок заключительной части посвящен «Сертификации квалификаций». Сейчас в области сварки существует несколько систем ОК:

1. Обязательная аттестация.
2. Добровольная аттестация.
3. Добровольная сертификация.
4. Оценка профессиональных квалификаций.

«Обязательная аттестация по сути является допуском к выполнению работ. Существует аттестация по правилам Системы аттестации сварочного производства (САСв) Ростехнадзора, которой подлежат сварщики и специалисты сварочного производства, выполняющие работы по сварке на опасных производственных объектах. Срок аттестации от 2 до 5 лет. Данная сфера является законодательно регулируемой в ограниченной области (опасные производственные объекты)».

«Добровольную сертификацию могут проходить работники всех профессий сектора, так как добровольная сертификация проводится в тех сферах деятельности, в которых отсутствует специальное законодательное регулирование, и функционирует в рамках базового закона о техническом регулировании. Так как востребованность системы добровольной сертификации сильно зависит от авторитета руководящего органа этой системы, существует всего 5 специализирующихся на сварке систем сертификации, при этом 2 из них разработаны Национальным Агентством Контроля Сварки. Еще примерно столько же систем включают в себя сертификацию специалистов в области сварки, но как одно из направлений сертификации в строительстве, жилищно-коммунальном хозяйстве, в области сейсмической безопасности и т.п. В соответствии с полномочиями СПК в области сварки функционирует единая Система оценки профессиональных квалификаций в области сварки, в которой работают 12 Центров оценки квалификаций (ЦОК), а в 2016-2017 годах планируется расширение сети ЦОК до 60-70, которые будут работать по 7-10

профессиональным стандартам в области сварки среди ключевых профессий сектора».

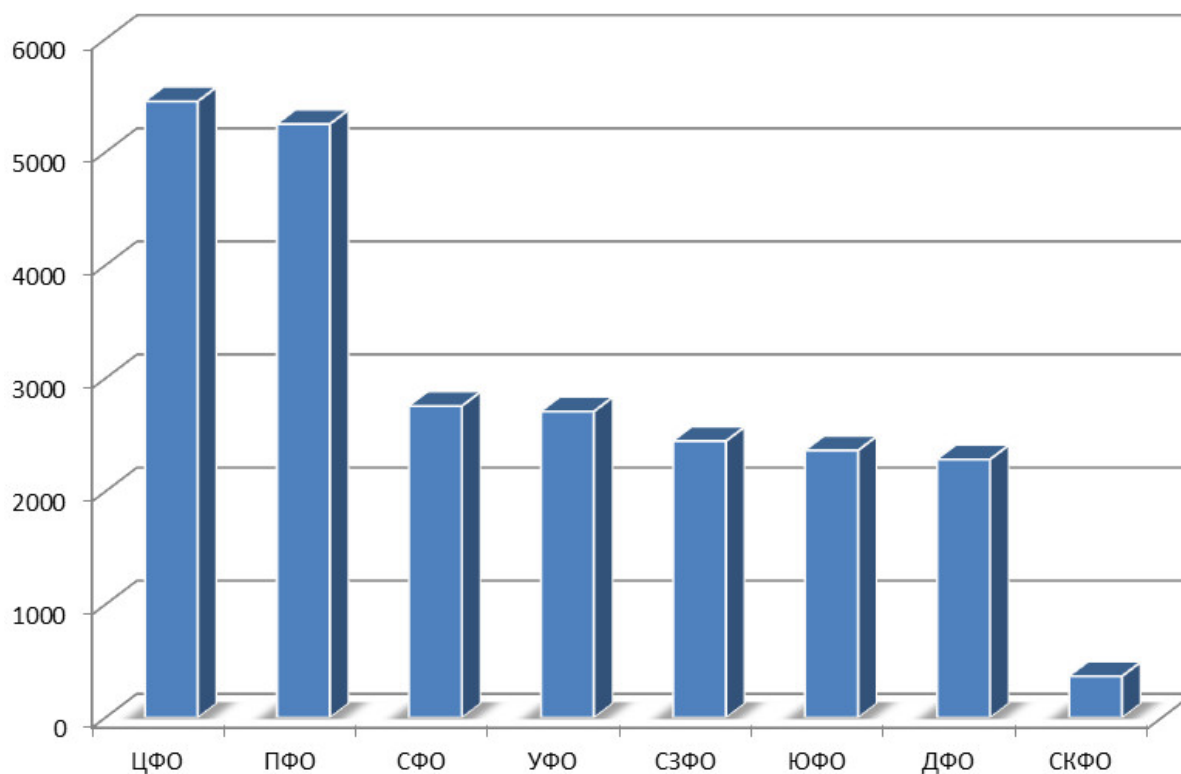
В самом конце отчета приводится «Список экспертов, участвовавших в составлении обзора рынка труда сектора «Сварка, родственные процессы, неразрушающий контроль и разрушающие испытания сварных соединений». Список представлен 15 экспертами из различных организаций и городов, с указанием ФИО, должности (в основном топ-менеджмент), опыта работы (в основном от 20 до 40 лет), образования (высшее или научная степень) и специализации.

В заключение можно отметить, что в отчете, по сути, использованы данные исследований, проведенных по «перспективным профессиям» Минтруда, а также оригинального опроса экспертов области сварки. Фактически на основании их и создана большая часть аналитического материала.

В обзоре затрагиваются различные аспекты, связанные с состоянием отрасли и ее кадрового обеспечения, проведена работа с людьми из реального сектора. Учитывая, что это первый для СПК отчет, и он будет в дальнейшем дорабатываться, вероятно, его можно считать удачным прецедентом.

Однако стоит отметить, что планированию контрольных цифр или бюджета ЦОК такая аналитика помогает слабо. Для качественного анализа, выявления востребованных профессий или трудовых функций, изменения ПС такие данные релевантны. Но по результатам отчета крайне сложно оценить сам рынок оценки квалификации. Респонденты высказывают мнение о динамике: уменьшится или увеличится численность представителей той или иной профессии в секторе. Но конкретные цифры практически не приводятся. Также, возможно не хватает исторического контекста – как регулировалась система квалификации ранее, какие существуют лучшие практики реализации. Поэтому имеются сомнения в том, что подобный аналитический отчет может быть использован в качестве инструмента для планирования экономической модели системы оценки в отрасли.

На той же странице официального сайта с «Мониторингом рынка труда» отдельно приводится гистограмма «Потребность в рабочих сварочных профессий в федеральных округах РФ» (по данным Федеральной службы занятости на 01.02.2015 г.).



2) Разработка, актуализация и организация применения профессиональных стандартов

На сайте СПК профессиональным стандартам отведен специальный раздел. Он представляет собой три вкладки:

- Утвержденные ПС⁵¹. Здесь представлен список семи утвержденных стандартов, по каждому из которых сразу дается информация о коде, регистрационном номере, номере и дате приказа Минтруда, дате регистрации Минюстом, регистрационном номере. Кроме того, по каждому ПС прикладывается документ (для примера рассмотрим первый ПС – «Сварщик»⁵²) профстандарта на несколько десятков страниц, который включает в себя следующие части (подробно рассмотрен только кейс сварки, остальные аналогичные случаи будут описаны в более краткой форме):

- общие сведения (рег. номер, код, наименование вида ПД, основная цель вида ПД, группа занятий, к каким видам экономической деятельности относится ПС);

- описание ТФ, которые содержит ПС, т.е. функциональная карта вида трудовой деятельности, всего четыре ОТФ, каждой из которых соответствует код А, В, С или D:

Обобщенные трудовые функции	Трудовые функции
-----------------------------	------------------

⁵¹ <http://spks.naks.ru/standart/standart/>

⁵² http://spks.naks.ru/spks/upload/profstandart_svarshik_utv.docx

код	наименование	уровень квалификации	наименование	код	уровень (подуровень) квалификации
-----	--------------	----------------------	--------------	-----	-----------------------------------

- характеристика обобщенных трудовых функций (наименование, код, уровень квалификации, происхождение ТФ (оригинал или заимствовано из оригинала), возможные наименования должностей, требования к образованию и обучению, требования к опыту практической работы, особые условия допуска к работе, дополнительные характеристики (наименование документа, код, наименование базовой группы/должности или специальности).

- После этого по отдельности описывается каждая ТФ внутри ОТФ (наименование, код, уровень (подуровень) квалификации, происхождение трудовой функции, трудовые действия, необходимые умения, необходимые знания, другие характеристики).

- Далее описывается сначала каждая ОТФ, затем ТФ внутри ОТФ, по указанным характеристикам.

- В завершении документа присутствует небольшой блок «Сведения об организациях-разработчиках ПС»:

- ответственная организация-разработчик (в данном случае, СРО НП «НАКС»);

- наименования организаций разработчиков (15 компаний, среди которых представители бизнеса (ПАО «Газпром», ПАО «Транснефть»), образовательные учреждения и ассоциации).

- Следующая вкладка на странице – «Разработка ПС»⁵³. Здесь представлен план разработки ПС, семь из которых должны быть окончены в 2015 году и еще две – в 2016 году. Пункт «Разрабатываемые стандарты» пуст.

- Во вкладке «Реестр профессиональных квалификаций»⁵⁴ по каждому из утвержденных семи ПС присутствует раскрывающийся список ПК по следующим показателям: реестровый номер квалификации, наименование квалификации, уровень (подуровень) квалификации, код(ы) ТФ, описание квалификации.

Кроме того, в «Обзоре сектора»⁵⁵, проведенном в СПК, также присутствует пункт «Профессиональные стандарты». Здесь говорится о том, чем, какими принципами руководствуются разработчики ПС, например: «профессиональный стандарт должен коррелироваться с государственными образовательными стандартами и образовательными программами и служить основой для их разработки с учетом лучших мировых практик» или «профессиональный стандарт должен обеспечивать возможность проведения оценки квалификации персонала».

⁵³ <http://spks.naks.ru/standart/working/>

⁵⁴ <http://spks.naks.ru/standart/skill/>

⁵⁵ http://spks.naks.ru/spks/upload/Obzor_sektora_20012016.pdf

Далее говорится, как ПС могут быть использованы работодателем, например, для «обеспечения профессионального роста персонала» или «поддержания и улучшения стандартов системы качества в организации через контроль и повышение профессионализма своих работников». Отмечается, в каких направлениях для работника ПС являются основой – например, «эффективное функционирование на предприятии» или «карьерный рост и увеличение доходов».

Стоит отметить, что указанные тезисы несколько размыты и не вносят ясности в понимание того, как реально работают ПС, какую пользу приносят.

Также в данной главе упоминается важный момент, связанный с описанием этапов разработки ПС:

1. Формируется экспертная группа (около 20 чел.), в состав которой входят руководители, эксперты-специалисты и эксперты в сфере оценки.

2. Проводится предварительный анализ каждого вида ПД (состояние и перспективы развития; российские и международные ПС по родственным видам ПД; квалификационные характеристики; нормативные документы; информация о предприятиях, на которых реализуется вид ПД и которые могут быть привлечены к разработке ПС).

3. Разработка проекта функциональной карты.

4. Подготовка проекта ПС, а также проведение опросов экспертов-производственников, обсуждение проекта ПС с профессиональным сообществом (более 200 человек), сбор отзывов и предложений на сайте СПК.

5. «По результатам указанных мероприятий и поступивших письменных отзывов и предложений осуществляется разработка проектов профессиональных стандартов».

3) Разработка, актуализация и организация применения отраслевой рамки квалификаций и квалификационных требований

На сайте СПК не существует отдельного раздела, связанного с разработкой, актуализацией или применением отраслевой рамки. Тем не менее, в отчете под названием «Обзор сектора»⁵⁶, который присутствует во вкладке «Мониторинг рынка труда», имеются два релевантных данному полномочию пункта.

Первым является раздел «Функциональная карта» сектора, то есть «структурированное описание трудовых функций, подлежащих выполнению внутри вида профессиональной деятельности или профессии, которые обеспечивают их самоидентификацию». Карта представлена по семи профессиям для семи уровней квалификации. «Разработка

⁵⁶ http://spks.naks.ru/spks/upload/Obzor_sektora_20012016.pdf

функциональной карты необходима для проектирования отраслевой рамки квалификаций».

Вторым и главным является блок «Отраслевая рамка квалификаций». Здесь говорится, что на момент написания отчета отраслевая рамка квалификаций в области сварки еще не готова в полной мере, ввиду чего авторы берут за основу Национальную рамку квалификаций. Таким образом, по семи различным уровням квалификаций они представляют таблицу со стандартным набором показателей: полномочия, ответственность, характер знаний, характер умений, основные пути достижения уровня квалификации.

4) Установка требований для подтверждения профессиональной квалификации. Организация, координация и контроль деятельности по оценке и присвоению профессиональных квалификаций в соответствующих областях профессиональной деятельности

На сайте СПК⁵⁷ в области сварки существует раздел «СОВЕТ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИЯМ В ОБЛАСТИ СВАРКИ», в котором представлен подраздел «Оценка квалификаций». Там присутствуют два реестра:

- «Реестр Центров оценки квалификаций» - на нем представлены списки 25 ЦОК с подробной информацией о них и информацией о ПС и ПК, которые данные ЦОК оценивают.

- «Реестр системы профессиональной квалификации» - на нем представлен список и подробная информация о специалистах, прошедших оценку ПК и получивших свидетельство о ПК.

На сайте ООО «Головной аттестационный центр Межрегиональный Национального Агентства Контроля и Сварки» (ООО «ГАЦ МР НАКС»)⁵⁸ присутствует информация о формах заявок на проведение аттестации.

В документах присутствуют:

- Требования к центру оценки квалификации Системы профессиональных квалификаций в области сварки и родственных процессов, неразрушающего контроля и разрушающих испытаний сварных соединений;

- Порядок отбора и прекращения полномочий центра оценки квалификации Системы профессиональных квалификаций в области сварки и родственных процессов, неразрушающего контроля и разрушающих испытаний сварных соединений;

- Требования к членам квалификационной комиссии центра оценки квалификации Системы профессиональных квалификаций в

⁵⁷ <http://spks.naks.ru/>

⁵⁸ http://gac-mr-naks.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=53

области сварки и родственных процессов, неразрушающего контроля и разрушающих испытаний сварных соединений;

- Положение об апелляционной комиссии Совета по профессиональным квалификациям в области сварки;

- Методика определения стоимости работ по оценке (сертификации) профессиональных квалификаций в соответствии с профессиональным стандартом «Сварщик»;

- Регламент проведения профессионального экзамена для оценки соответствия квалификационным требованиям по профессиональному стандарту «Сварщик»;

- Структура номера Свидетельства о профессиональной квалификации.

В разделе также представлен план работы Совета по профессиональным квалификациям в области сварки на 2016 и на 2015 годы⁵⁹. На период 2016 года указывалось:

7	<p>Формирование системы оценки квалификаций в области сварки в целях реализации распоряжения Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 881-р:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Проведение отбора центров оценки квалификаций (ЦОК) с проверкой соответствия установленным требованиям и наделением полномочиями; - Ведение реестров центров оценки квалификаций и персонала, прошедшего независимую оценку квалификации, с применением системы электронного документооборота; - Осуществление мониторинга и мероприятий по контролю деятельности ЦОК; - Подготовка отчетов в Национальный совет и Минтруда России 	I - IV квартал 2016г.	Прилуцкий А.И. – Генеральный директор СРО НП «НАКС»
	<p>Подготовка отчета в Национальный совет о формировании инфраструктуры по оценке квалификаций в области сварки: нормативное, методологическое, кадровое, инструментальное</p>	III квартал 2016г.	Чупрак А.И. – ответственный секретарь Совета

⁵⁹ <http://spks.naks.ru/spks/plan/>

обеспечение		
-------------	--	--

На период 2015 года указывалось:

8	<p>Формирование системы оценки (сертификации) квалификаций в области сварки (СПКС):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Разработка и утверждение руководящих и методических документов; - Формирование структуры центров оценки (сертификации) квалификаций (ЦОК) с проверкой соответствия установленным требованиям и наделением полномочиями; - Ведение реестров центров оценки (сертификации) квалификаций и персонала, прошедшего независимую оценку (сертификацию) квалификации, с применением системы электронного документооборота; - Осуществление мероприятий по контролю деятельности ЦОК. 	I - IV квартал 2015 г.	Прилуцкий А.И. - Генеральный директор СРО НП "НАКС"
---	---	------------------------	---

В самом позднем протоколе Совета от №5 от 20.01.2016 г. указано следующее:

4. Об утверждении регламентов проведения профессиональных экзаменов в соответствии с профессиональными стандартами в области сварки и родственных процессов, неразрушающего контроля и разрушающих испытаний сварных соединений и оценочных средств

4.1. Утвердить представленные оценочные средства для проведения профессиональных экзаменов в соответствии с профессиональными стандартами в области сварки и родственных процессов, неразрушающего контроля и разрушающих испытаний сварных соединений. С учетом положений проекта федерального закона «О независимой оценке квалификации» одобрить концепцию включения порядка проведения профессионального экзамена (регламента) в состав оценочных средств.

4.2. Комитету по нормативно-методическому и информационному обеспечению продолжить работу по формированию в системе ЭДО СПКС блока оценочных средств, используемых ЦОК при проведении оценки квалификации.

Голосовали:

«за» - 22
«против» - нет
«воздержался» - нет
Решение принято.

На сайте имеется раздел «Центральная аттестационная комиссия», где указан ее состав, а также раздел «Эксперты системы профессиональных квалификаций», в котором приводится список экспертов.

5) Участие в определении потребностей в образовании и обучении, в разработке образовательных стандартов профессионального образования, в обновлении и профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ

На сайте СПК существует раздел «Применение профессиональных стандартов в системе профессионального образования и обучения». Одной из вкладок раздела являются ФГОС в области сварки⁶⁰. Их всего три, причем утверждены они еще в 2009 году, соответственно, вряд ли СПК участвовал в их разработке. Вкладка с «Реестром аккредитованных программ»⁶¹ на данный момент пуста, там присутствует лишь шаблон таблицы. Зато существуют списки «Состав экспертов по проведению ПОА»⁶², в котором представлены 44 человека из различных городов страны, а также «Экспертные организации, привлекаемые к ПОА»⁶³.

О результатах самой ПОА во вкладке не сообщается.

2. СПК в наноиндустрии

1) Проведение мониторинга соответствующего сегмента рынка труда, потребности в квалификациях, появления новых профессий, изменений в наименованиях и перечнях профессий

На официальном сайте СПК в наноиндустрии⁶⁴ представлена вкладка «Мониторинг рынка труда»⁶⁵. На главной странице содержится информация о проведении в 2015 году мониторинга рынка труда в наноиндустрии, в том числе онлайн опрос 136 предприятий наноиндустрии. Среди основных результатов отмечают:

- идентификация профессиональных квалификаций (описание профессий);
- предложения по формированию перечня профессиональных стандартов;
- оценка потребности в образовании и обучении, в том числе в дополнительном профессиональном образовании для удовлетворения спроса компаний наноиндустрии;
- перечень востребованных и перспективных, по мнению компаний наноиндустрии, профессий.

⁶⁰ http://spks.naks.ru/education/federal_standard/

⁶¹ http://spks.naks.ru/education/reestr_education/

⁶² <http://spks.naks.ru/education/experts/>

⁶³ <http://spks.naks.ru/education/orgs/>

⁶⁴ <http://spknano.ru/>

⁶⁵ <http://spknano.ru/monitoring/>

Во вкладке под названием «Аналитические и статистические материалы»⁶⁶, которая раскрывается на этой странице, имеются документ «Мониторинг рынка труда в наноиндустрии 2015 год»⁶⁷, а также его сокращенная презентационная версия⁶⁸ с основными результатами.

Итоговый отчет на 300 страницах, включая семь приложений, подготовлен некоммерческим партнерством «Межрегиональная ассоциация мониторинга и статистики образования» и включает в себя отчет по восьми видам работ:

1. Многофакторная кластеризация компаний наноиндустрии для целей анализа рынка труда.
2. Разработка анкеты работодателей предприятий нанондустрии.
3. Идентификация профессиональных квалификаций (описание профессий).
4. Обработка, обобщение и анализ информации, полученной в результате анкетирования.
5. Оценка спроса и предложения по профессиям (профессиональным квалификациям) в наноиндустрии.
6. Формирование перечня профессиональных стандартов, подлежащих разработке и актуализации.
7. Подготовка материалов к публичному обсуждению результатов анализа сектора в профессиональном сообществе.
8. Оценка потребности в образовании и обучении, в том числе в дополнительном профессиональном образовании для удовлетворения спроса компаний наноиндустрии.

	Виды работ	Результат	Требования к результату
1.	Многофакторная кластеризация компаний наноиндустрии для целей анализа рынка труда	Аналитическая записка по определению границ и факторов развития сектора экономики «Нанотехнологии»	В аналитической записке должен быть представлен: 1) Список групп компаний наноиндустрии, охватывающий не менее 75% от общего числа компаний, для целей анализа рынка труда
2.	Разработка анкеты работодателей предприятий нанондустрии	Макет анкеты работодателей предприятий наноиндустрии	Анкета работодателей предприятий наноиндустрии должна быть представлена в текстовом формате Word и в

⁶⁶ <http://spknano.ru/monitoring/materials/>

⁶⁷ <http://spknano.ru/upload/iblock/376/3769f19353a9e66b6ea81822686c0c42.pdf>

⁶⁸ <http://spknano.ru/upload/iblock/af0/af02064375c263b7b29292090be42c9c.pdf>

			электронном виде с возможностью заполнения в онлайн-режиме на специальном интернет-ресурсе
3	Идентификация профессиональных квалификаций (описание профессий)	Аналитическая записка	В аналитической записке должен быть представлен: 1) Укрупненный перечень профессиональных квалификаций, структурированный по профессиям и подсекторам
4	Обработка, обобщение и анализ информации, полученной в результате анкетирования	Аналитическая записка	В аналитической записке должна быть представлена: 1) Информация о выборке обследования 2) Анализ информации по результатам анкетирования
5	Оценка спроса и предложения по профессиям (профессиональным квалификациям) в nanoиндустрии	Аналитическая записка	В аналитической записке должен быть представлен ранжированный перечень наиболее востребованных профессий и агрегированных профессиональных квалификаций в nanoиндустрии по критериям соотнесения, согласованных с Заказчиком
6	Формирование перечня профессиональных стандартов, подлежащих разработке и актуализации	Аналитическая записка	В аналитической записке должен быть представлен перечень профессиональных стандартов, подлежащих разработке и актуализации в разрезе областей профессиональной деятельности
7	Подготовка материалов к публичному обсуждению результатов	Комплект материалов	Комплект материалов должен включать: 1) Методические рекомендации по порядку проведения мониторинга

	анализа сектора в профессиональном сообществе		<p>рынка труда</p> <p>2) Макет анкеты работодателей предприятий наноиндустрии</p> <p>3) Укрупненный перечень профессиональных квалификаций, структурированный по профессиям и подсекторам</p> <p>4) Ранжированный перечень наиболее востребованных профессий и агрегированных профессиональных квалификаций в наноиндустрии по критериям соотнесения, согласованных с Заказчиком</p> <p>5) Перечень профессиональных стандартов, подлежащих разработке и актуализации в разрезе областей профессиональной деятельности</p> <p>6) Презентация с кратким содержанием результатов работ</p>
	Оценка потребности в образовании и обучении, в том числе в дополнительном профессиональном образовании для удовлетворения спроса компаний наноиндустрии	Аналитическая записка	В аналитической записке должны быть представлены рекомендации по разработке профессиональных образовательных программ в среднесрочной перспективе с учетом перечня ключевых профессий (квалификаций) и оценке в потребности

Классификация предприятий наноиндустрии для целей анализа рынка труда осуществлялась в соответствии с Методическими

рекомендациями по порядку проведения анализа рынка труда и мониторинга новых профессий⁶⁹.

Первичный массив предприятий для анализа включал 899 компаний, по которым имелись необходимые данные в Методических рекомендациях по порядку проведения мониторинга рынка труда в nanoиндустрии:

1. Описаны процедуры анализа рынка труда в nanoиндустрии, обеспечивающие выявление дефицитов профессиональных квалификаций на рынке труда с позиции работодателя (количественные и качественные разрывы).

2. Определен порядок идентификации ключевых профессий (профессиональных квалификаций), востребованных на рынке труда в nanoиндустрии.

3. Описаны способы формирования перечня ключевых и перспективных профессий (квалификаций), востребованных на рынке труда в nanoиндустрии.

4. Описаны способы формирования перечня профессиональных стандартов по ключевым профессиям nanoиндустрии.

5. Описаны методы оценки потребности в дополнительном образовании для специалистов предприятий nanoиндустрии для восполнения дефицита профессиональных квалификаций на рынке труда.

С учетом особенностей nanoиндустрии в основу методического подхода к анализу рынка труда в nanoиндустрии, обеспечивающего выявление дефицитов профессиональных квалификаций на рынке труда с позиции работодателя, положены следующие принципы.

А. Анализ рынка ориентирован на выявление текущих дефицитов (количественных и качественных) профессиональных квалификаций на рынке труда. При этом предполагается, что мониторинг рынка труда, осуществляемый для целей анализа, носит периодический характер в соответствии с продолжительностью жизненного цикла наиболее распространенных в nanoиндустрии продуктов и технологий.

В. Отсутствие образовательных программ профессионального образования, ориентированных непосредственно на запрос nanoиндустрии, породило относительно широкое развитие дополнительного профессионального образования, направленного на ликвидацию дефицитов кадров соответствующих профессий/квалификации, что позволяет в качестве основного источника данных о наиболее востребованных профессиях и дефицитах профессиональных квалификаций использовать для анализа информацию об образовательных программах дополнительного профессионального

⁶⁹ Отчет о выполненных работах по договору №02-15\02-1 ДППР от 01.03.2015 ООО «Бюро исследований социальной сферы»

образования, реализованных по заказу компаний отрасли.

С. Дополнительным источником информации в рамках анализа рынка труда в наноиндустрии с позиции работодателя является статистическая информация, собираемая Росстатом и Минобрнауки РФ в рамках государственного статистического наблюдения, а также реестр членов некоммерческого партнерства «Межотраслевое объединение наноиндустрии» и реестр компаний наноиндустрии, включающие около 1300 компаний.

В обследовании участвовали 136 представителей предприятий наноиндустрии, ряд которых обозначили себя как группы компаний.

Респонденты представили весь спектр различных по своему размеру предприятий – от компаний с единственным постоянным сотрудником до компаний с численностью работающих более пяти тысяч человек.

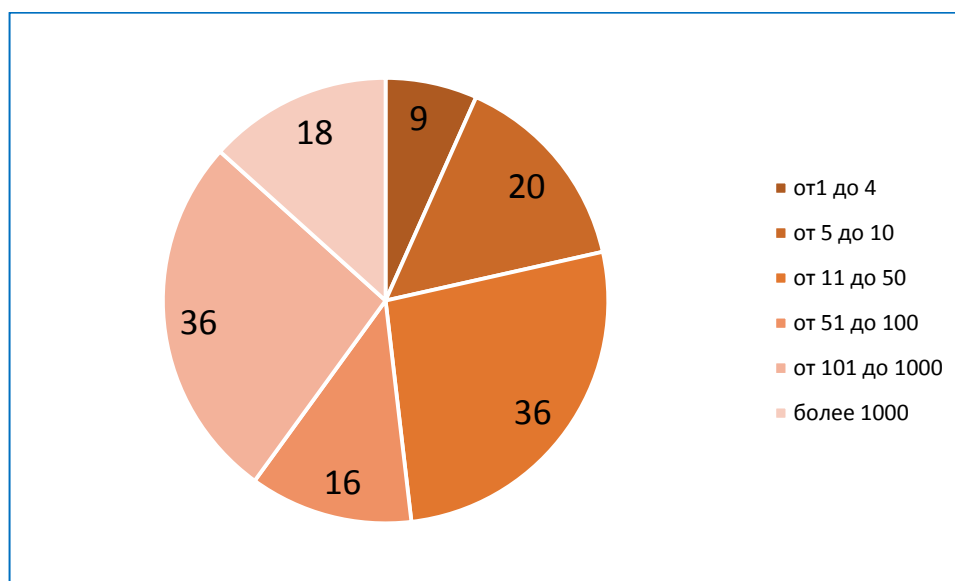


Рис. 1 Группировка предприятий – участников опроса по размеру (шт.)

Участники опроса указали официальным регионом размещения 39 субъектов РФ из шести федеральных округов (рис. 2)

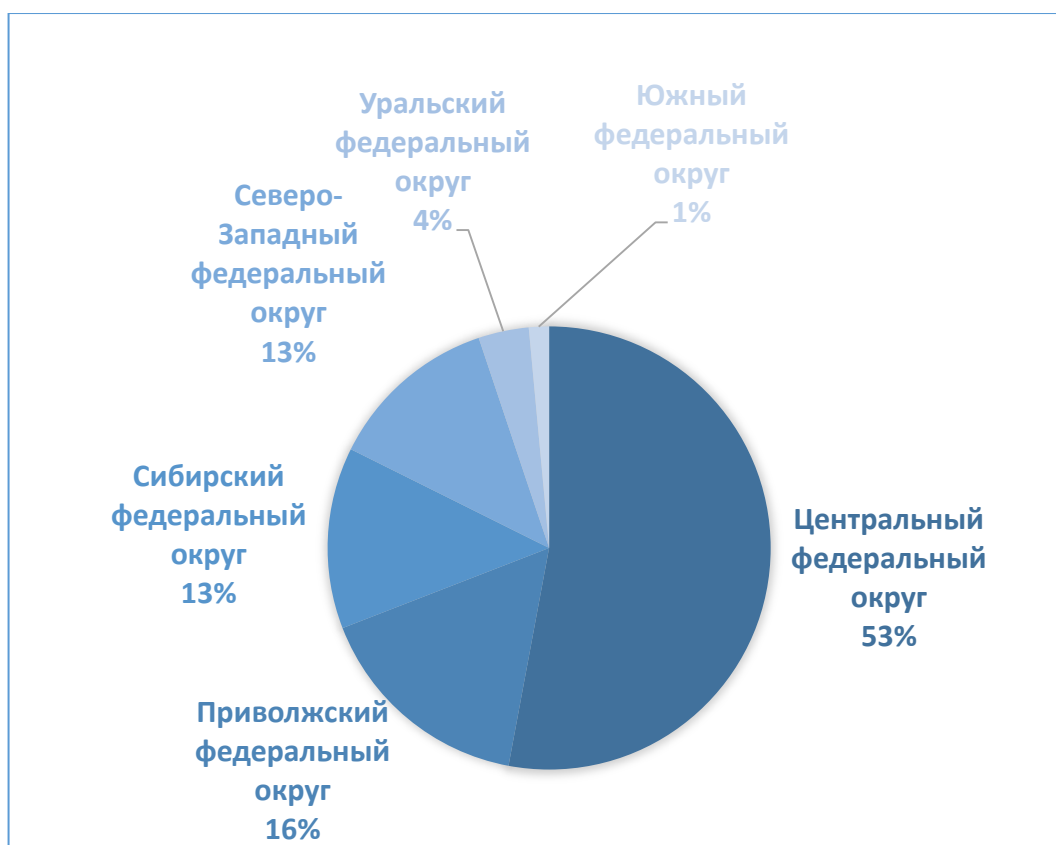


Рис. 2 Регион официального размещения предприятий – участников опроса (%)

Больше всего участников представляли Москву (40 респондентов), Санкт-Петербург (13 респ.), Московскую область (11 респ.) и Новосибирск (10 респ.).

Все участники опроса обозначили код Общероссийского классификатора видов экономической деятельности (ОКВЭД). При этом наибольшую группу из 46 предприятий составили те, кто отнес себя по основному виду экономической деятельности к группе «Научные исследования и разработки» (код 73 по ОКВЭД).

Как и на первом этапе классификации предприятий nanoиндустрии для целей анализа рынка труда, было принято решение о перекодировке предприятий, вошедших в группу «Научные исследования и разработки» и «Оптовая торговля».

Таблица 6. Группировка предприятий по виду основной экономической деятельности ОКВЭД (группы, включающие десять и более анкет)

ОКВЭД	Расшифровка	Количество предприятий
24	Химическое производство	19
25	Производство резиновых и пластмассовых изделий	15

26	Производство прочих неметаллических минеральных продуктов	12
28	Производство готовых металлических изделий	11
29	Производство машин и оборудования	17
31	Производство электрических машин и электрооборудования	15
32	Производство аппаратуры для радио, телевидения и связи	14

Результаты опроса продемонстрировали довольно высокую актуальность образовательных программ подготовки и переподготовки сотрудников предприятий наноиндустрии. Основное большинство респондентов (72,6%) ответило, что у их предприятия «может в ближайшие год-два появиться потребность в новых кадрах либо массовом переобучении сотрудников».

При планировании деятельности по развитию профессиональных квалификаций в наноиндустрии необходимо учитывать, что больше половины – 53% или 71 представитель предприятий – ответивших указали, что их предприятию требуется обучение или переобучение сотрудников по образовательным программам «под заказ». Под такими программами в данном случае имелись в виду любые программы для обучения или переобучения сотрудников, которые готовятся непосредственно по заказу предприятия и/или при участии сотрудников, включая специальные программы магистратуры в вузах, короткие программы по узким темам для повышения квалификации сотрудников по определенным направлениям, комплексные программы переподготовки и др. программы.

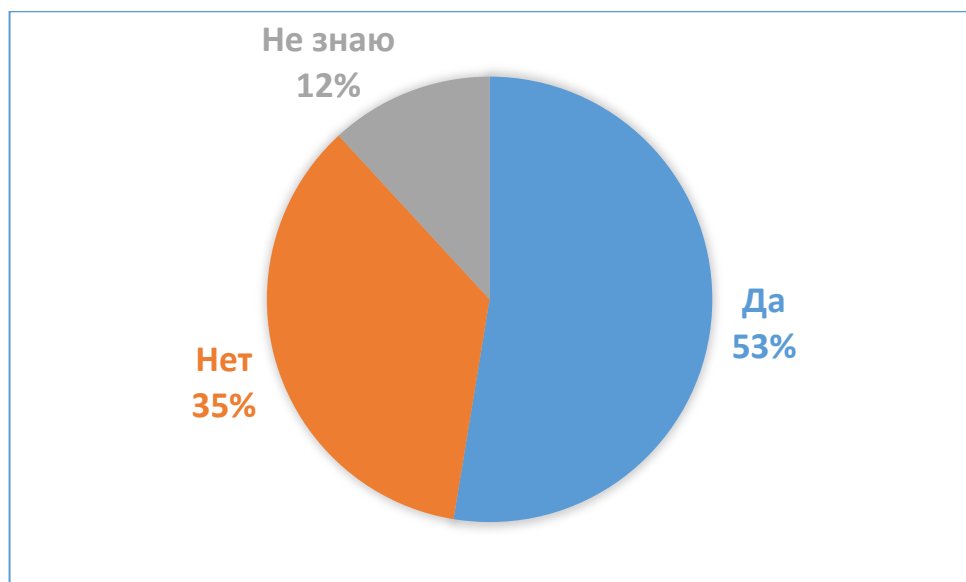


Рис. 3 Ответ респондентов на вопрос «Требуются ли Вашему предприятию обучение или переобучение сотрудников по образовательным программам «под заказ»? (% от общего количества ответивших)

В ходе исследования участникам задавался вопрос о наиболее приоритетных путях улучшения кадрового обеспечения для их предприятий. При выборе данных направлений работодатели чаще всего называют наименее затратный путь – прием новых сотрудников, уже имеющих опыт работы и необходимую квалификацию (83,7% от всех участников опроса ответили именно так). Одновременно с этим к числу приоритетных – 71,9% - относится и дополнительное обучение сотрудников предприятия по определенным темам/направлениям (повышение квалификации на коротких курсах) (рис. 4).

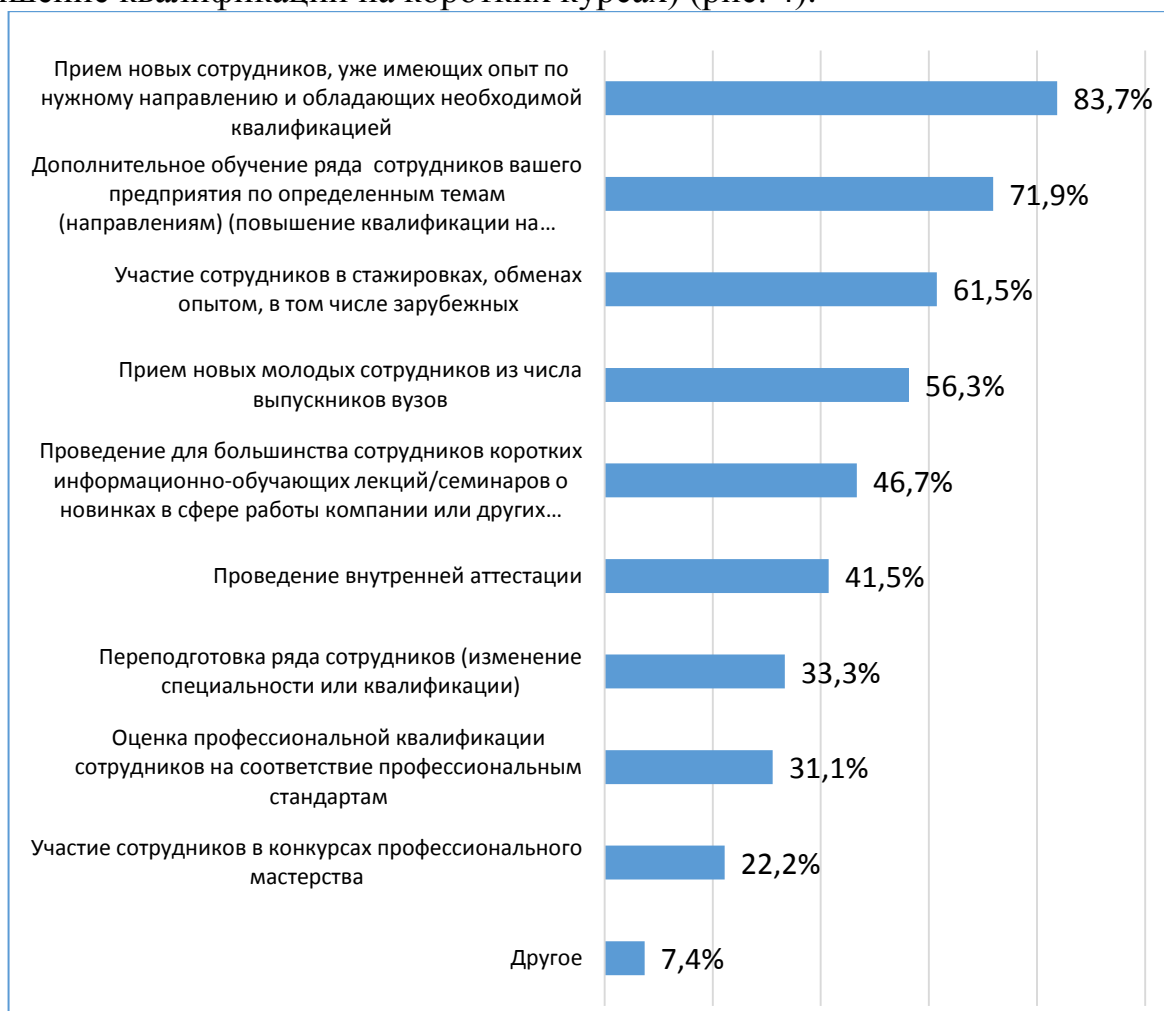


Рис. 4. Ответ респондентов на вопрос: «Какие направления Вы считаете приоритетными для улучшения кадрового обеспечения Вашего предприятия?» (% от общего количества ответивших)⁷⁰

Важно отметить, что почти треть участников опроса (31,1% или 42 респондента) наряду с приемом новых сотрудников и их обучением в качестве приоритетного направления улучшения кадрового обеспечения назвали оценку профессиональной квалификации сотрудников на соответствие профессиональным стандартам. Представители предприятий, отметившие данное направление, составляют группу более укомплектованных в кадровом отношении компаний (они чаще других отмечали, что им в ближайшие год-два не потребуются новые кадры). Среди них в два раза чаще, чем в целом по выборке, встречаются крупные предприятия. Половина данной группы находится в Центральном ФО.

Одним из значимых направлений формирования кадрового потенциала отрасли наноиндустрии является прием сотрудников без опыта работы из числа выпускников вузов. Больше половины (56,3%) респондентов указали данное направление в качестве приоритетного для развития кадрового потенциала своего предприятия, и лишь 9,7% предприятий, по мнению их представителей, не берут сотрудников без опыта работы. Как видно на рис. 5, основное большинство предприятий (77,6%) предпочитает принимать на работу выпускников профильных вузов.



⁷⁰ Сумма категорий не равняется 100% потому что каждый респондент мог отметить столько направлений, сколько считал необходимым.

Рис. 5. Ответ респондентов на вопрос: «Какими критериями Вы руководствуетесь при приеме на работу выпускников вузов?» (% от общего количества ответивших)

Среди предприятий, определивших набор выпускников вузов в качестве приоритета своей кадровой политики, чаще встречаются компании, которые берут выпускников только после программ, подготовленных при участии самих предприятий.

Табл. 7 Стратегии приема выпускников у разных групп предприятий (%)

	Все предприятия	Предприятия, выделяющие прием на работу выпускников в качестве приоритета по улучшению кадрового обеспечения
Не принимаем без опыта работы	9,7%	2,7%
Только выпускников по программам вузов, разработанных при участии предприятия	8,2%	12%
Выпускников профильных вузов	77,6%	81,3%
Выпускников любых технических вузов	39,6%	41,3
Не смотрим на образование претендентов	2,2%	4%

Основными причинами потребности предприятий в новых кадрах или переобучении нового персонала участники опроса назвали обновление, в том числе освоение новой продукции и освоение новых технологий. Следует отметить, что эти два процесса не отделяет друг от друга ни один респондент.

Наиболее значимой задачей опроса было выяснение мнения представителей предприятий nanoиндустрии о востребованных и перспективных профессиях (специальностях). Прежде чем приступить к представлению полученных по данному направлению выводов, необходимо зафиксировать следующие положения, значимые для последующего анализа:

1. В отрасли, в том числе среди респондентов, нет единой терминологической базы и понятийного аппарата. Понятие «профессия»

имеет значительную смысловую дифференциацию у различных участников анкетного опроса.

2. Среди востребованных профессий не всегда преобладают профессии, напрямую связанные с основной экономической деятельностью предприятия (профильные специальности). В одном случае – это универсальные профессии и специальности широкого профиля. В другом – это вспомогательные, сопровождающие, поддерживающие по отношению к профильному производству, например, связанные с продажами, исследованием рынка и пр.

3. Вопрос перспективных профессий вызвал у участников опроса определенное затруднение. Несмотря на расшифровку в анкете, перспективными (новыми) профессиями назывались как новые (функционально обновленные), так и наиболее востребованные старые профессии.

Судя по распределению оценок востребованности профессий, респонденты дают завышенную или ситуативную оценку степени востребованности. В связи с этим принято решение в качестве наиболее востребованных выделить только те, которые (а) получили максимальную оценку и (б) встречаются не менее чем у трех респондентов.

Укрупненные группы востребованных профессий по каждому виду основной экономической деятельности выглядят следующим образом:

ОКВЭД 24 - Химическое производство

- Инженер-технолог
- Инженер
- Инженер-конструктор
- Руководитель среднего звена
- Аналитик (инженер-аналитик)
- Вспомогательный персонал (оператор)

ОКВЭД 25 - Производство резиновых и пластмассовых изделий

- Инженер-технолог
- Инженер-конструктор
- Инженер-программист
- Инженер-химик
- Вспомогательный персонал (монтажник)

ОКВЭД 26 - Производство прочих неметаллических минеральных продуктов

- Проектировщик
- Инженер-электронщик

ОКВЭД 28 - Производство готовых металлических изделий

- Инженер-технолог
- Менеджер

- Руководитель среднего звена

ОКВЭД 29 - Производство машин и оборудования

- Инженер-технолог
- Вспомогательный персонал (оператор)
- Менеджер

ОКВЭД 31 - Производство электрических машин и электрооборудования

- Инженер-технолог
- Инженер-конструктор
- Вспомогательный персонал (оператор, монтажник)

ОКВЭД 32 - Производство аппаратуры для радио, телевидения и связи

- Инженер-технолог
- Технолог
- Менеджер

Среди новых перспективных профессий чаще всего назывались такие профессии, как инженер-нанотехнолог, биотехнолог, специалист по сертификации, а также обновление функций уже имеющихся профессий – например, менеджеров по продвижению инновационной продукции.

Предложения по формированию перечня профессиональных стандартов, подлежащих разработке и актуализации в разрезе областей профессиональной деятельности

Основания для разработки или актуализации ПС в nanoиндустрии:

1. Масштаб вида профессиональной деятельности, относительно:
 - a. количества всех предприятий отрасли.
 - b. количества сотрудников предприятий отрасли.
 - c. объема производимых товаров, работ и услуг в денежном эквиваленте.
2. Степени востребованности профессиональных стандартов по данному виду деятельности у работодателей

Предложения по формированию перечня ПС, подлежащих разработке и актуализации, в разрезе областей профессиональной деятельности учитывают:

1. группировку отраслевых специализаций инвестиционных дивизионов «РОСНАНО» (приказ ОАО «РОСНАНО» от 13.05.2013 № 72);
2. ранее разработанные профессиональные стандарты в отрасли nanoиндустрии;

3. Общероссийский классификатор видов экономической деятельности ОК 029-2007 (КДЕС Ред. 1.1)⁷¹.

В расчетах были использованы:

- данные из реестра предприятий nanoиндустрии;
- данные статистических обследований Росстата;
- результаты анкетного опроса работодателей предприятий nanoиндустрии;
- электронный реестр образовательных программ РОСНАНО⁷²;
- список профильных компаний, участвовавших в проведении пилотной реализации образовательных программ РОСНАНО (на основе агрегации списков по каждой образовательной программе).

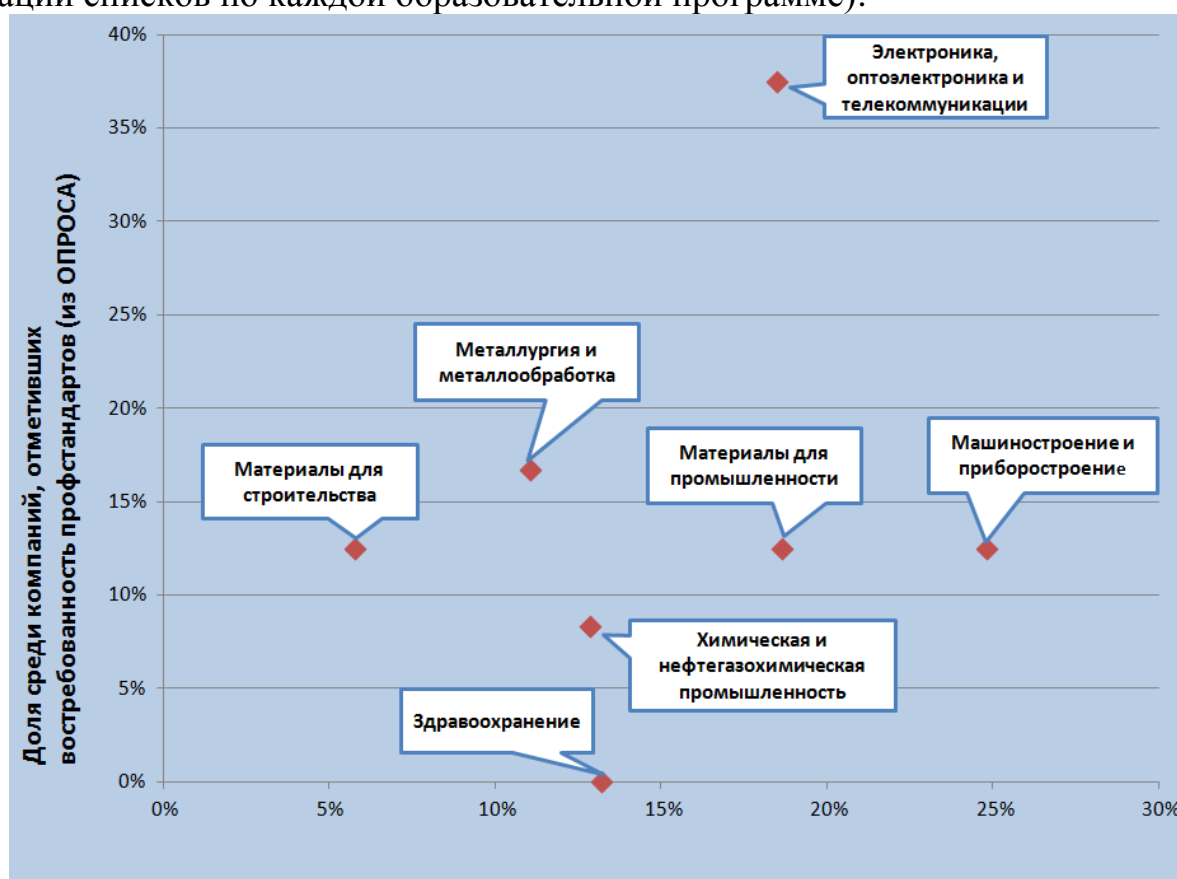


Рис. 6

⁷¹ Приказом Росстандарта от 30.09.2014 № 1261-ст срок действия переходного периода для Общероссийских классификаторов видов экономической деятельности (ОКВЭД) ОК 029-2001 (КДЕС Ред. 1) и ОК 029-2007 (КДЕС Ред. 1.1) с последующей их отменой перенесен на 1 января 2016 года. В связи с этим вся статистическая информация, собираемая Росстатом, группируется в соответствии с более ранними версиями ОКВЭД.

⁷² <http://www.startbase.ru/edu/programs/>

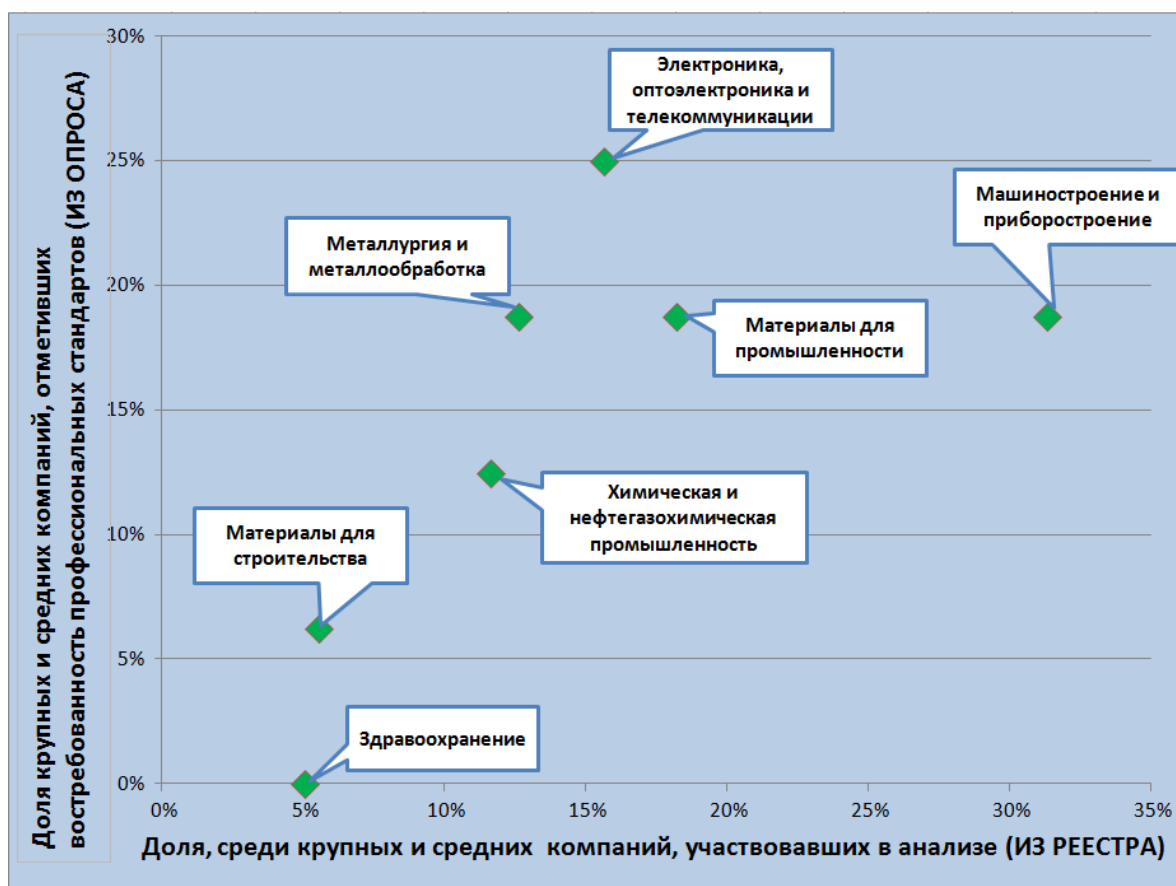


Рис. 7

Таблица 8.

		Образовательные программы ФИОП ⁷³	ПС 2012-2015 гг. (факт)	ПС 2016-2017 гг. (план)	Укрупненные группы при разработке стандартов 2016-2017 годов
1	Машиностроение и приборостроение	17	2	7	I
2	Материалы для промышленности	21	15	5	II
3	Электроника, оптоэлектроника и телекоммуникации	34	9	7	I
4	Металлургия и металлообработка	8			
5	Химическая и нефтегазохимическая	2	6	5	II

⁷³ Исследование по сопоставлению технологической и отраслевой направленности инвестиционных проектов РОСНАНО и образовательных программ ФИОП, С.У. Нисимов, департамент образовательных программ ФИОП РОСНАНО, 2014г.

	ая промышленность				
6	Материалы для строительства	6		5	II
	Здравоохранение	14		4	III
	Биотехнологии	3			
	Энергетика	5			
0	Прочие	26			

Группа «Машиностроение и приборостроение»

Наиболее востребованные укрупненные группы профессий:

- Инженер-технолог
- Инженер-конструктор
- Вспомогательный персонал (оператор)

Специалист по прецизионным технологиям изготовления сложных деталей из наноструктурированных материалов в машиностроении.

Специалист в области разработки и производства лазерных систем и комплексов.

Специалист по разработке вакуумно-плазменного технологического оборудования и технологий вакуумно-плазменных процессов.

Технолог по производству измерительно-аналитического оборудования для нанотехнологий в сфере материаловедения, биологии и медицины.

Специалист в области производства малогабаритных суперконденсаторов на основе нанопористого углеродного носителя.

Специалист по разработке и производству вакуумной техники.

Инженер по проектированию и эксплуатации инженерно-технических систем чистого производственного помещения.

Специалист по разработке и выпуску вакуумно-технологического оборудования для эпитаксиального выращивания полупроводниковых наногетероструктур методом молекулярно-лучевой эпитаксии.

Записка «Оценка потребности в образовании и обучении, в том числе в дополнительном профессиональном образовании для удовлетворения спроса компаний наноиндустрии».

Потребность в образовании и обучении для удовлетворения спроса компаний наноиндустрии оценивалась на основе анализа информации из различных источников, в том числе опроса среди представителей компаний наноиндустрии.⁷⁴

⁷⁴ В обследовании участвовало 136 представителей предприятий наноиндустрии (см. Приложение1), некоторые из которых обозначили себя как группы компаний. Респонденты представили весь спектр предприятий различных по своему размеру, от компаний с одним единственным постоянным сотрудником, до компаний с численностью работающих более пяти тысяч человек.

Результаты опроса продемонстрировали довольно высокую актуальность разработки образовательных программ подготовки и переподготовки сотрудников предприятий nanoиндустрии. Основное большинство респондентов (72,6%) ответило, что у их предприятия «может в ближайшие год-два появиться потребность в новых кадрах, либо массовом переобучении сотрудников».

При планировании деятельности по разработке образовательных программ для сферы nanoиндустрии необходимо учитывать, что больше половины отвечавших, 53% или 71 представитель предприятий указали, что их предприятию требуется обучение или переобучение сотрудников по образовательным программам «под заказ». Под образовательными программами «под заказ» в данном случае имелось в виду любые программы для обучения или переобучения сотрудников которые готовятся непосредственно по заказу предприятия и/или при участии сотрудников, включая специальные программы магистратуры в вузах, короткие программы по узким темам для повышения квалификации сотрудников по определенным направлениям, комплексные программы переподготовки и другие.

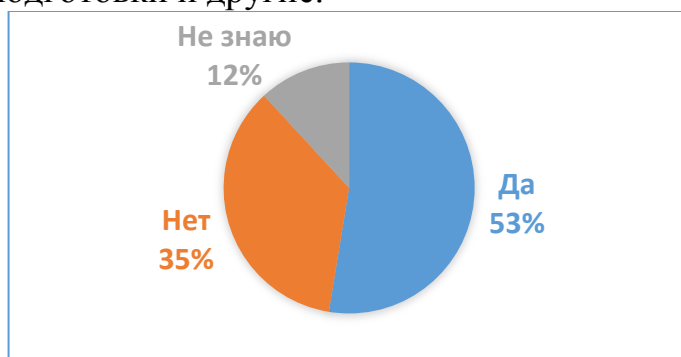


Рис. 8 Ответ респондентов на вопрос «Требуется ли Вашему предприятию обучение или переобучение сотрудников по образовательным программам «под заказ»? (% от общего количества ответивших)

В ходе исследования участникам задавался вопрос о наиболее приоритетных путях улучшения кадрового обеспечения для их предприятий. При выборе данных направлений работодатели чаще всего называют наименее затратный путь – прием новых сотрудников уже имеющих опыт работы и необходимую квалификацию (83,7% от всех участников опроса ответили именно так). Одновременно с этим к числу наиболее приоритетных (71,9%) относится и дополнительное обучение сотрудников предприятия по определенным темам/направлениям (повышение квалификации на коротких курсах) (рис. 9).



Рис. 9. Приоритетные направления для улучшения кадрового обеспечения предприятий, связанные с обучением сотрудников (% от общего количества ответивших)⁷⁵

Если рассматривать содержательные направления потенциально востребованных программ повышения квалификации и переподготовки (рис. 10), то можно отметить наличие различных сочетаний спроса и предложения на образовательные услуги по каждому из содержательных направлений, от значительного преобладания предложения (доли образовательных программ) над спросом (доли предприятий - потенциальных заказчиков) до ситуации значительного преобладания спроса (доли предприятий - потенциальных заказчиков) над имеющимся предложением (доли образовательных программ).

⁷⁵ Сумма категорий не равняется 100% потому что каждый респондент мог отметить столько направлений, сколько считал необходимым.

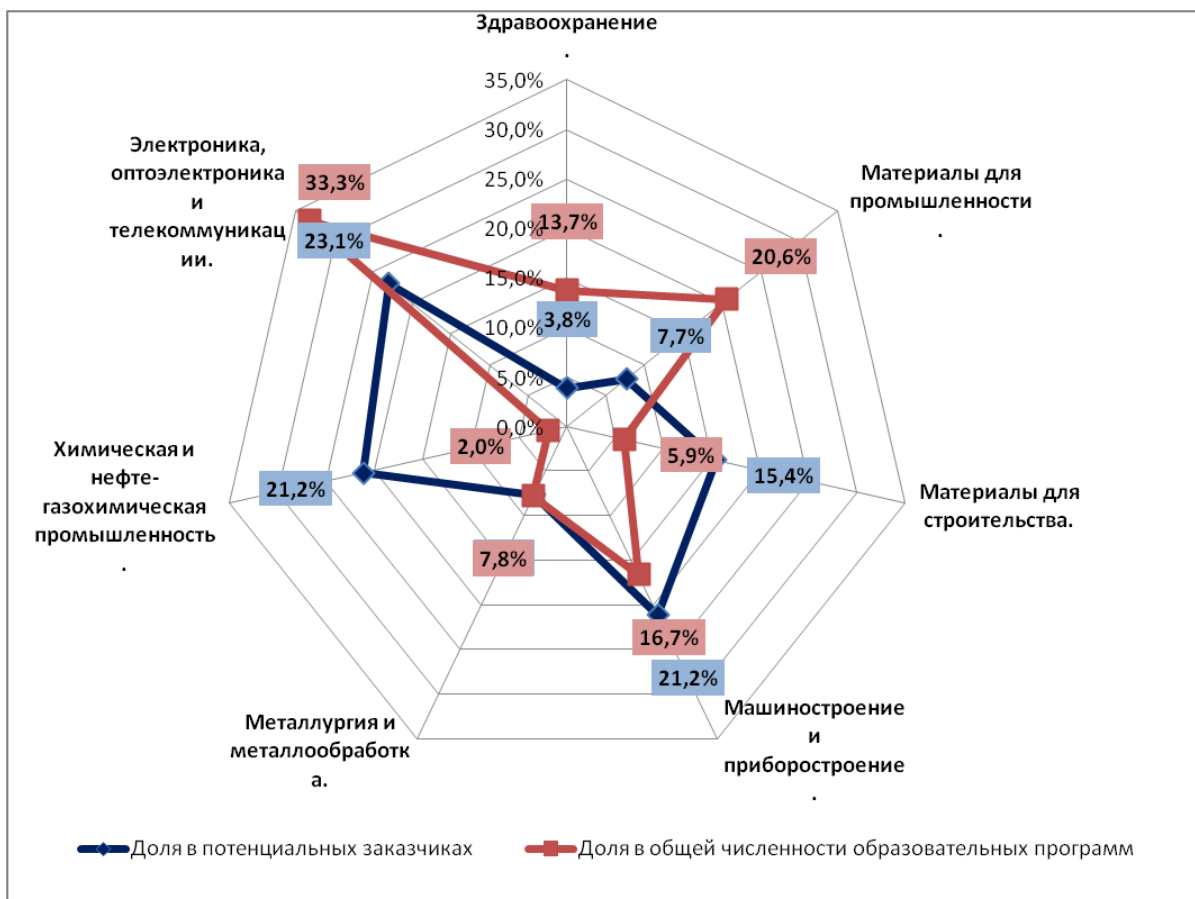


Рис. 10 Соответствие спроса и предложения на образовательные программы (% , доля от каждой группы)

В качестве рекомендации можно отметить необходимость более пристального внимания и детального анализа спроса на образовательные программы и имеющиеся модули по направлениям «Химическая и нефтегазохимическая промышленность» и «Материалы для строительства» (рис. 10).

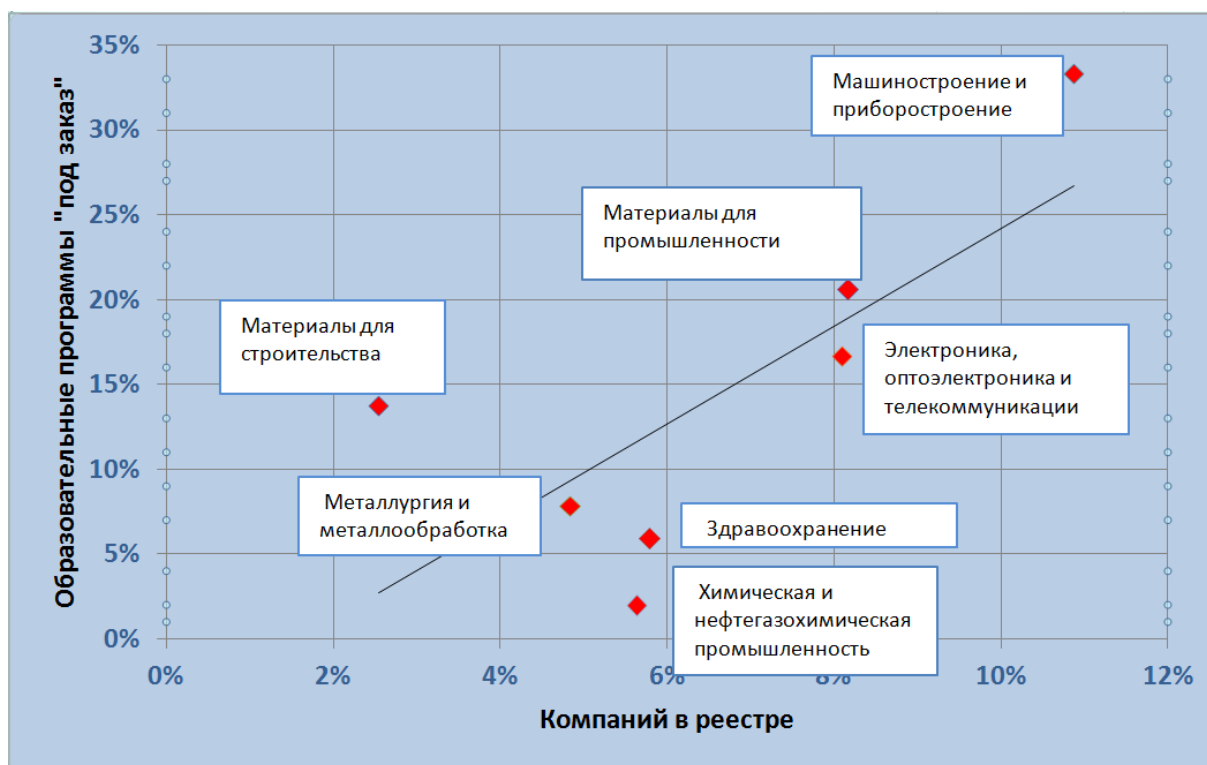


Рис. 11 Соответствие наличия образовательных программ, разработанных по заказу ФИОП и компаний нанотехнологии, в разрезе основных профессиональных областей

Как видно из материалов таблицы 1, в уже разработанных образовательных программах представлены самые разные профессии в разрезе различных секторов нанотехнологии. Наибольшую степень проработки имеет профессия «Инженер» и «Инженер-технолог».

Отдельно следует отметить, что в ходе интервью с представителями предприятий нанотехнологии выявлена актуальность заказа на обучение не только по отдельным категориям и профессиям, но и комплексное обучение команд, работающих в одном производственном цикле.

Среди уже разработанных образовательных программ и модулей есть отдельный блок управленческих модулей, возрастающую актуальность которых отметили все участники исследования. Необходимость разработки и распространения управленческих программ и программ, связанных с продажей и маркетингом нанопродукции отмечали не только сотрудники, уже прошедшие данное обучение, но и участники анкетного опроса среди предприятий нанотехнологии и участники очных встреч. Управленческий блок необходим и как самостоятельное направление обучения и как дополнительный модуль в программах специализированной инженерной направленности.

Далее в отчете представлен укрупненный перечень профессиональных квалификаций, структурированный по профессиям и подсекторам.

2) Разработка, актуализация и организация применения профессиональных стандартов

На сайте СПК имеется вкладка⁷⁶, посвященная реализации данного полномочия. Здесь приводится определение ПС из Трудового кодекса РФ, а также есть небольшая часть, посвященная разработке ПС. Говорится о том, что на сегодняшний день разработаны и внесены в национальный реестр ПС 35 стандартов на инженерную деятельность в наноиндустрии. К разработке и экспертизе были привлечены более 300 экспертов, среди которых представители 205 предприятий и 62 университетов и НИИ. В разработке также участвовали крупные объединения работодателей: РСПП, Российский союз химиков. В планах создание еще 30 ПС по **13 отраслям специализации:** Здравоохранение; Metallургия и металлообработка; Энергетика; Машиностроение; Приборостроение; Химия; Нефтехимия; Электроника; Оптоэлектроника; Телекоммуникации; Строительные материалы; Промышленные материалы: Биотехнологии. **5 кластеров наноиндустрии:** «Наноматериалы», «Оптика и электроника», «Медицина и фармакология», «Энергоэффективность», «Нанесение покрытий и модификация поверхности».

Внизу страницы⁷⁷ приложены два файла, одним из которых является «Реестр профессиональных стандартов на инженерную деятельность на предприятиях наноиндустрии»⁷⁸.

Второй файл на странице по профстандартам⁷⁹ «Соответствие ПС и ФГОС в наноиндустрии»⁸⁰ представляет собой таблицу с четырьмя колонками: номер, наименование ПС и реквизиты приказа Минтруда России о его утверждении, наименование сопряжённых ФГОС профессионального образования и реквизиты приказа Минобрнауки России о его утверждении, необходимость актуализации ФГОС профессионального образования/сведения о приведении ФГОС в соответствие с ПС с указанием реквизитов приказа МОН, утверждающих внесение соответствующих изменений. Таким образом, по каждому ФГОС, сопряженному с одним из 35 ПС, указывается, требуется или нет его актуализация либо экспертиза уже проведена.

Кроме того, в «Мониторинге рынка труда»⁸¹, проведенном в 2015 году, также существует пункт, посвященный «Предложениям по формированию перечня профессиональных стандартов, подлежащих разработке и актуализации в разрезе областей профессиональной деятельности».

⁷⁶ <http://spknano.ru/standards/>

⁷⁷ <http://spknano.ru/standards/>

⁷⁸ <http://spknano.ru/standards/registry.docx>

⁷⁹ <http://spknano.ru/standards/>

⁸⁰ <http://spknano.ru/standards/ps-fgos.docx>

⁸¹ <http://spknano.ru/upload/iblock/376/3769f19353a9e66b6ea81822686c0c42.pdf>

3) Разработка, актуализация и организация применения отраслевой рамки квалификаций и квалификационных требований

Отдельной вкладки по указанному полномочию нет, данные не представлены в открытых источниках.

4) Установка требований для подтверждения профессиональной квалификации. Организация, координация и контроль деятельности по оценке и присвоению профессиональных квалификаций в соответствующих областях профессиональной деятельности

На сайте присутствует раздел «Оценка квалификаций в наноиндустрии»⁸², на котором описывается, для чего вводится система оценки квалификаций, указываются основные участники данной системы и за что каждая отвечает. Также приводится информация о том, что к 2018 году запланировано создать не менее трех ЦОК для специалистов нанотехнологического профиля.

В разделе также имеются следующие вкладки:

- Нормативные документы. Здесь приведены следующие документы: «Порядок отбора и прекращения полномочий ЦОК в наноиндустрии», «Требования к апелляционной комиссии», «Требования к членам квалификационной комиссии ЦОК в наноиндустрии», «Требования к центру оценки квалификации в наноиндустрии», «Перечень ПК наноиндустрии, согласованных НСПК».

- Центральная аттестационная комиссия – раздел пуст.
- Апелляционная комиссия – раздел пуст.
- Реестры системы профессиональных квалификаций в наноиндустрии – вкладка состоит из следующих разделов:
 - реестр профессиональных квалификаций – представлена только одна ПК;
 - реестр центров оценки квалификации – раздел пуст;
 - реестр выданных свидетельств – раздел пуст;
 - реестр экспертов в области разработки оценочных средств – раздел пуст;
 - реестр экспертов в области оценки квалификаций – раздел пуст;
 - состав апелляционной комиссии – раздел пуст;
 - состав центральной аттестационной комиссии – раздел пуст.

- Методические документы – раздел пуст.

В целом структура сайта хорошо проработана с точки зрения информирования о деятельности СПК относительно оценки квалификации. Однако ввиду того, что данная деятельность в

⁸² <http://spknano.ru/qualification/>

наноиндустрии только начала осуществляться, разделы пока практически не наполнены данными.

5) Участие в определении потребностей в образовании и обучении, в разработке образовательных стандартов профессионального образования, в обновлении и профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ

На сайте СПК существует вкладка «Профессионально-общественная аккредитация»⁸³, где обосновывается актуальность данной процедуры. В частности, говорится, что «профессионально-общественная аккредитация оценивает соответствие уровня подготовки выпускников — будущих сотрудников предприятий консолидированному запросу работодателей, отраженному в профессиональных стандартах»⁸⁴.

Во вкладке «Внутренние нормативные документы»⁸⁵ для ознакомления приводятся четыре общих для всех документа: федеральный закон «Об образовании в РФ»⁸⁶ «Базовые принципы ПОА»⁸⁷, «Порядок проведения ПОА»⁸⁸, «Методические рекомендации по разработке основных профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ с учетом соответствующих профессиональных стандартов»⁸⁹.

Также существует вкладка «Состав экспертов по ПОА в наноиндустрии»⁹⁰, но список на момент обращения (22.08.16) пуст.

Среди экспертных организаций по ПОА⁹¹ на момент обращения числятся две: НАРК и Ассоциация инженерного образования России. Реестр аккредитованных программ⁹² на тот же момент также являл собой только «шапку» таблицы.

Кроме того, в данном разделе находится последняя вкладка «Актуальные вопросы развития СПК»⁹³, где на момент обращения были расположены четыре новости (две⁹⁴⁹⁵ из которых посвящены ПОА).

3. СПК в жилищно-коммунальном хозяйстве

⁸³ <http://spknano.ru/accreditation/>

⁸⁴ <http://spknano.ru/accreditation/>

⁸⁵ <http://spknano.ru/accreditation/documentation/>

⁸⁶ <http://spknano.ru/upload/iblock/2a9/2a94a800c31a3c46dc5e4e23678aca26.pdf>

⁸⁷ <http://spknano.ru/upload/iblock/a7d/a7d8ee60461267e78b66128c0cda596d.pdf>

⁸⁸ <http://spknano.ru/upload/iblock/c7f/c7f1325915942497a9b7f762f71ea88f.pdf>

⁸⁹ <http://spknano.ru/upload/iblock/58b/58bbc6059ab3ae442d3010a6fc0ec9d0.pdf>

⁹⁰ <http://spknano.ru/accreditation/projects/>

⁹¹ <http://spknano.ru/accreditation/organizations/>

⁹² <http://spknano.ru/accreditation/registry/>

⁹³ <http://spknano.ru/accreditation/questions/>

⁹⁴ <http://spknano.ru/accreditation/questions/90/>

⁹⁵ <http://spknano.ru/accreditation/questions/91/>

1) *Проведение мониторинга соответствующего сегмента рынка труда, потребности в квалификациях, появления новых профессий, изменений в наименованиях и перечнях профессий*

Полномочие не реализовано либо данные не представлены в открытых источниках.

2) *Разработка, актуализация и организация применения профессиональных стандартов*

Полномочие не реализовано либо данные не представлены в открытых источниках.

3) *Разработка, актуализация и организация применения отраслевой рамки квалификаций и квалификационных требований*

Полномочие не реализовано либо данные не представлены в открытых источниках.

4) *Установка требований для подтверждения профессиональной квалификации. Организация, координация и контроль деятельности по оценке и присвоению профессиональных квалификаций в соответствующих областях профессиональной деятельности*

Своего сайта у СПК нет, но присутствует информация на ряде сайтов:

- информационно-аналитического содружества «ЭКСПЕРТЖКХПОРТАЛ»⁹⁶;
- некоммерческого партнерства «Региональное отраслевое объединение работодателей жилищно-коммунальных организаций Санкт-Петербурга «ЖИЛКОМСОЮЗ»⁹⁷, аттестованного в качестве ЦОК ЖКХ;
- ООПР «Союз коммунальных предприятий»⁹⁸, наделенного полномочиями СПК в ЖКХ.

На сайте ИАС «ЭКСПЕРТЖКХПОРТАЛ» присутствует раздел «Совет по профессиональным квалификациям», в котором есть следующие вкладки:

- состав СПК ЖКХ - пофамильный перечень участников СПК с указанием информации о должности и работе (размещен в 2015 году);
- профессиональные стандарты - новости об утверждении ПС;
- профессионально-общественная аккредитация ПОП - раздел пуст;
- протоколы заседаний СПК – новости, протоколы заседаний и планы работы СПК (публикации 2015 года);
- Центральная аттестационная комиссия – два материала о составе ЦАК и протокол первого заседания ЦАК (публикации 2015 года);

⁹⁶ <http://www.expertgkh.ru/sovet-po-professionalnym-kvalifikatsiyam-v-zhkhk>

⁹⁷ <http://www.gksspb.com/>

⁹⁸ <http://www.unioncom.ru/>

- Центральная комиссия по апелляциям – три материала о составе ЦКА, положение и требования к ЦКА (публикации 2015 года);
- Реестр экспертов (публикация 2015 года).

Практически во всех разделах на момент обращения присутствовало приложение с официальным документом. Однако большинство текстов опубликованы в этих разделах в 2015 году, и расположенная в них информация могла устареть. Кроме того, отсутствует также информация о ЦОК и процессе оценки квалификации.

На сайте НП «ЖИЛКОМСОЮЗ» в разделе «Центр оценки квалификации» представлен документ «Распоряжение о соответствии для осуществления деятельности в качестве Центра оценки квалификаций ЖКХ (ЦОК ЖКХ) по оценке профессиональных квалификаций в жилищно-коммунальном хозяйстве «Регионального отраслевого объединения работодателей жилищно-коммунальных организаций Санкт-Петербурга» № 003-ЦОК». Он указывает, что «Региональное отраслевое объединение работодателей жилищно-коммунальных организаций Санкт-Петербурга «ЖИЛКОМСОЮЗ» выполняет функции ЦОК ЖКХ.

В разделе «Центр оценки квалификации» этого сайта представлены следующие вкладки:

- О центре оценки квалификации – информация о РООЖО СПб «ЖИЛКОМСОЮЗ», контакты, а также список партнеров;
- Нормативно-правовые акты РФ – выдержки из ТК РФ и федеральных законов;
- Эксперты - реестры экспертов ЦОК, а также технических экспертов (указаны только по три эксперта в каждом реестре);
- Квалификационный экзамен – порядок проведения оценки профессиональной квалификации;
- Профессиональные стандарты – перечень разработанных и разрабатываемых в ЖКХ профессиональных стандартов (отраслевая рамка квалификаций);
- Документы – нормативно-правовые акты в сфере ЖКХ

На сайте также имеется раздел «Повышение квалификации» с вкладками:

- Комплексная подготовка к экзамену в ЦОК – раздел пуст;
- Повышение квалификации – раздел пуст.

Несмотря на то, что на сайте «ЖИЛКОМСОЮЗ» присутствует довольно много информации о системе оценки квалификаций, никакой отчетности об уже проведенных оценках, а также информации о том, куда и как надо обращаться за оценкой ПК, не было найдено.

На сайте ОООР «Союз коммунальных предприятий», которое наделено полномочиями СПК в ЖКХ, информации о системе оценки квалификаций не было обнаружено.

5) *Участие в определении потребностей в образовании и обучении, в разработке образовательных стандартов профессионального образования, в обновлении и профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ*

Полномочие реализовано в рамках мониторинга рынка труда (см.стр.12.).

4. СПК в строительстве

1) *Проведение мониторинга соответствующего сегмента рынка труда, потребности в квалификациях, появления новых профессий, изменений в наименованиях и перечнях профессий*

Своего сайта у СПК нет, тем не менее открыт раздел на сайте «Национального объединения строителей»⁹⁹. Также существует вкладка «Проведение мониторинга рынка труда»¹⁰⁰, где приводится общая справка об анкетировании по актуализации справочника востребованных на рынке труда и перспективных профессий. Здесь рассказывается об организаторах опроса (Министерство труда и социальной защиты РФ совместно с Национальным агентством развития квалификаций) и его целях, представлены графики проведения опроса, контакты, шаблоны анкет и иные документы.

Сам «Обзор сектора Строительство»¹⁰¹ в значительной степени (по шаблону) похож на мониторинг рынка труда в области сварки. В начале отчета приводятся цифры о численности рабочих в строительной отрасли на основании данных Росстата, Министерства строительства и ЖКХ РФ. Затем авторы ссылаются на «выборочное обследование (проведено органами государственной статистики) численности и потребности организаций в работниках по профессиональным группам по состоянию на 31 октября 2008». Определяются «Границы Сектора», далее по каждому из подвидов работ представляется описание основных работ, этапов и технологий. Эти описания вполне конкретны и действительно дают определенное представление о роде деятельности.

В следующем блоке приводится перечень ключевых профессий отрасли с соответствующими им ПС и описаниями профессиональной деятельности.

Далее следует глава, посвященная «Факторам изменений», которые влияют на строительную отрасль и делятся на стимулирующие и сдерживающие. Затрагиваются проблемы миграционной политики. К

⁹⁹ http://nostroy.ru/department/folder_obrazovanie/professional_standarty/sovet-po-professionalnym-kvalifikatsiyam/index.php

¹⁰⁰ http://nostroy.ru/department/folder_obrazovanie/sovet-po-professionalnym-kvalifikatsiyam/provedenie.php

¹⁰¹ http://nostroy.ru/department/folder_obrazovanie/professional_standarty/sovet-po-professionalnym-kvalifikatsiyam/%D0%9E%D0%91%D0%97%D0%9E%D0%A0%20%D0%A1%D0%95%D0%9A%D0%A2%D0%9E%D0%A0%D0%90.pdf

сдерживающим факторам авторы обзора относят административные барьеры, высокую стоимость материалов, недостаток квалифицированных рабочих кадров. Приводятся цифры численности рабочих, их заработной платы и задолженности по ней.

Затем в части «Динамика и структура занятости» авторы обзора ссылаются на данные Федеральной службы по труду и занятости и Росстата для определения структуры занятости и потребности в кадрах. Делается вывод, что молодая часть населения не заинтересована работать в строительной отрасли, профессия «стареет», создается большой квалификационный разрыв.

В главе «Профессиональное образование и обучение» приводится перечень действующих ФГОС высшего образования и указывается, для каких специалистов они подходят.

Далее идет речь о профессиональном регулировании и профессиональных стандартах. На момент написания отчета на сайте было указано, что утверждены 32 стандарта, а 14 находятся на стадии разработки. Существуют таблицы с утвержденными и рекомендуемыми к разработке ПС. Приводится список организаций, участвующих в разработке ПС, в том числе университеты (половина списка), несколько ассоциаций и предприятий.

В пункте об отраслевой рамке квалификаций представлена только информация о том, что это такое. Таблицы с рамкой в мониторинге нет.

Авторы также провели экспертизу актуальности ФГОС и соответствия существующему рынку профессий. Сделан вывод о том, что «действующие редакции ФГОС ВО по направлениям «Строительство» и специальности «Строительство уникальных зданий и сооружений» не в полной мере обеспечивают требования строительной отрасли к квалификации работников, описанных профессиональными стандартами. Они не отражают некоторые виды профессиональной деятельности и компетенции, относящиеся к обобщенным трудовым функциям. Большинство из представленных ФГОС ВО нуждаются в корректировке».

Кроме того, по мнению авторов обзора, в профессиональных компетенциях выпускников не отражены все задачи их профессиональной деятельности. Некоторые из ФГОС ВО не соответствуют заданным ПС по уровню квалификации работников либо области знаний.

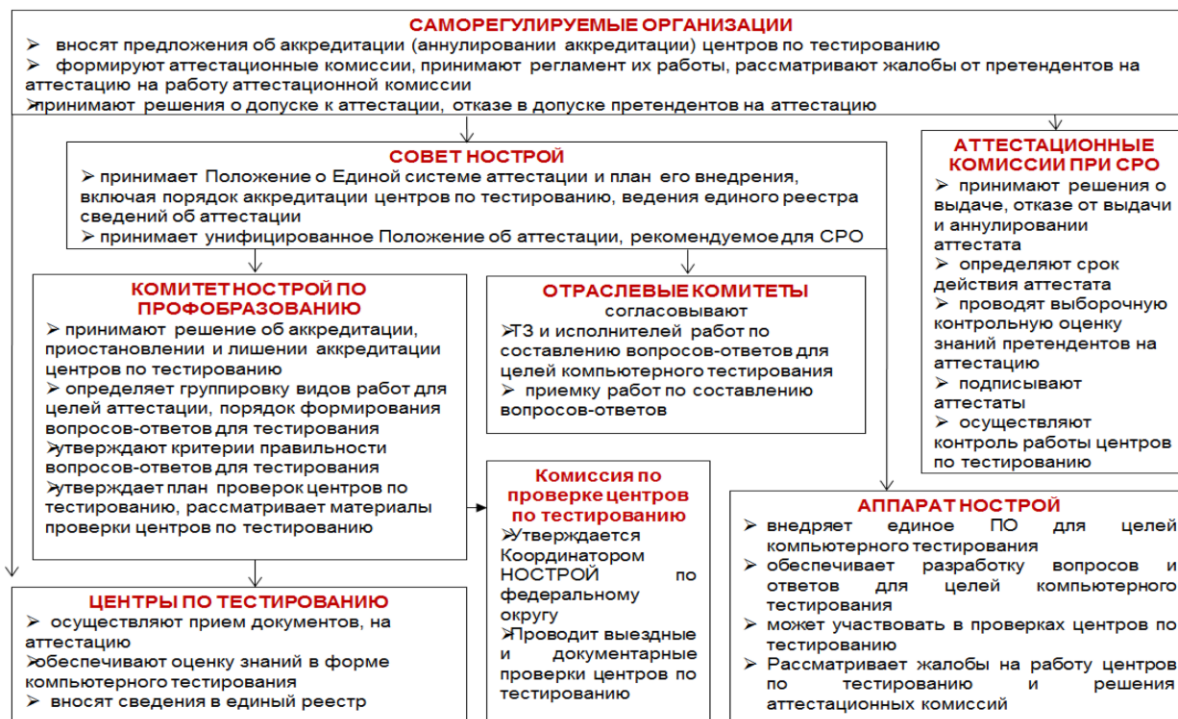
После этого приводится список 19 ведущих строительных вузов России, при этом источник этого списка и основание для рейтингования не указываются.

В части «Сертификация квалификаций» говорится о «Единой системе аттестации руководителей и специалистов строительного комплекса», которая создана Объединением в 2011 году «с целью максимально объективного контроля знаний специалистов по видам строительных работ в соответствии». На момент написания отчета в

системе было 178 саморегулируемых организаций, что покрывает $\frac{2}{3}$ всей совокупности. На территории России и Республики Беларусь работают 302 центра тестирования, в том числе 39 на базе СРО. «Аттестационные комиссии СРО выдали более 300 000 аттестатов в рамках Единой системы аттестации, аттестовав 130 000 инженерно-технических работников».

Далее приводится схема распределения компетенций в системе сертификации:

Распределение компетенции



Таким образом, заключают авторы, «в ЕСА ведется уникальный реестр специалистов, который включает более 125 000 ИТРовцев, что составляет около 30 % всех ИТР в строительстве». Утверждается, что согласно распоряжению Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015г. № 881-р «Об утверждении плана графика формирования сети независимых центров сертификации профессиональных квалификаций» СПК в строительстве создаст в 2015 году 10 центров оценки квалификации и проведет оценку 300 специалистов, к 2017 году количество центров будет доведено до 86, а число лиц, прошедших оценку до 5,5 тысяч».

В конце документа располагаются приложения (порядка 20 страниц).

В целом данный отчет дает сравнительно хорошее представление об отрасли, в том числе о том, на какие подвиды она делится, что происходит с ФГОС и с ПС. Тем не менее, для прогнозирования рынка услуг оценки квалификации отчет применим слабо.

2) Разработка, актуализация и организация применения профессиональных стандартов

На сайте организации, выполняющей полномочия Совета, существует раздел, посвященный деятельности СПК. В его рамках имеется несколько вкладок, посвященных непосредственно профессиональным стандартам.

На странице «Утвержденные профессиональные стандарты»¹⁰² размещены несколько файлов со списками ПС в области строительства за разные даты в хронологическом порядке, начиная с 26.02.2015. Последний и самый актуальный список¹⁰³ представлен 18.08.2016. В реестре указаны 48 профстандартов, каждый из которых описан по следующим показателям: Регистрационный номер профессионального стандарта; Код профессионального стандарта; Область профессиональной деятельности; Вид профессиональной деятельности; Наименование профессионального стандарта; номер и дата Приказа Минтруда России; номер и дата Регистрационного номера Минюста России; Дата введения в действие.

Кроме того, на сайте приведен реестр¹⁰⁴ организаций, разрабатывающих ПС. Всего в списке 17 организаций, в том числе университеты (около половины), а также различные ассоциации, институты развития и несколько предприятий.

Также существует раздел «Проекты ПС»¹⁰⁵, где по каждому из 49 проектов указаны разработчики и статус документа (идет обсуждение/утвержден СПК в строительстве/внесен в Минтруд России и так далее). Практически по каждому из ПС можно увидеть документ, где представлены общие сведения о нем, описаны области ПД, ОТФ и ТФ, а также указаны организации, принимавшие участие в разработке данного стандарта.

В обзоре¹⁰⁶ сектора строительной отрасли за 2015 год также есть данные о ПС. Однако они несколько устарели, а новая релевантная информация о реализации полномочия в обзоре на момент обращения обнаружена не была.

3) Разработка, актуализация и организация применения отраслевой рамки квалификаций и квалификационных требований

¹⁰² http://nostroy.ru/department/folder_obrazovanie/professional_standarty/utverzdennye_standarty/

¹⁰³ http://nostroy.ru/department/folder_obrazovanie/professional_standarty/utverzdennye_standarty/2016_08_18_reestr_prof_standartov.xlsx

¹⁰⁴ http://nostroy.ru/department/folder_obrazovanie/professional_standarty/reestr_organizaciy/

¹⁰⁵ http://nostroy.ru/department/folder_obrazovanie/professional_standarty/proekty-professionalnykh-standartov/

¹⁰⁶ http://nostroy.ru/department/folder_obrazovanie/professional_standarty/sovet-po-professionalnym-kvalifikatsiyam/%D0%9E%D0%91%D0%97%D0%9E%D0%A0%20%D0%A1%D0%95%D0%9A%D0%A2%D0%9E%D0%A0%D0%90.pdf

На сайте СПК имеется раздел «Проект отраслевой рамки квалификации для рабочих кадров». На странице раздела находятся три документа.

1. Структура профессий рабочих (вторая редакция по состоянию на 01.03.2016)¹⁰⁷. В документе приведен список по Группам профессий, Профессиям и Профессиям по ЕТКС. Всего список состоит из 59 наименований.

2. Проект отраслевых уровней квалификации для категории «рабочие»¹⁰⁸. Рамка несколько отличается от общепринятой Национальной. В данном случае помимо показателей «уровней квалификации» («широта полномочий и ответственность», «характер умений», «характер знаний») присутствуют «отраслевые условия, определяющие показатель уровня (подуровня) квалификации» («Широта овладения смежными (в пределах укрупненной группы) профессиями»; «Характер сложности условий, затрудняющих выполнение трудовых действий»; «Характер объекта, на котором выполняются трудовые функции»), а также есть отдельная графа «минимальные требования к уровню образования», помимо «Основных путей достижения уровня квалификации». При этом каждый из четырех уровней, указанных в рамке, делится еще на два подуровня.

Требования отраслевых уровней квалификации

Подуровень	Показатели уровней квалификации			Отраслевые условия, определяющие показатель уровня (подуровня) квалификации			Минимальные требования к уровню образования	Основные пути достижения уровня квалификации
	Широта полномочий и ответственность	Характер умений	Характер знаний	Широта овладения смежными (в пределах укрупненной группы) профессиями	Характер сложности условий, затрудняющих выполнение трудовых действий	Характер объекта, на котором выполняются трудовые функции		

3. Отчет первого этапа по ОРК НОСТРОЙ¹⁰⁹. Документ представляет собой промежуточный отчет о разработке проекта Отраслевых уровней квалификации (отраслевой рамки квалификаций) для вида деятельности «Строительство, реконструкция и капитальный ремонт объектов капитального строительства» (категории работников – рабочие) для профессионально-общественного обсуждения и Перечня профессиональных стандартов, рекомендуемых для разработки в 2015 году. Отчет состоит из 27 страниц и 47 страниц приложений. По сути в нем кратко описывается методология создания рамки и перечня рабочих профессий, их актуализация, а затем представлены две таблицы:

а. структура профессиональной деятельности и перечень профессий рабочих, которые могут быть рекомендованы для разработки

¹⁰⁷ http://nostroy.ru/department/folder_obrazovanie/proekt-otraslevoy-ramki-kvalifikatsiy-dlya-rabochikh-kadrov/struk_prof_01.03.2016.docx

¹⁰⁸ nostroy.ru/department/folder_obrazovanie/proekt-otraslevoy-ramki-kvalifikatsiy-dlya-rabochikh-kadrov/ОРК%20-%20Отраслевые%20уровни%20квалификации_проект.pdf

¹⁰⁹ nostroy.ru/department/folder_obrazovanie/proekt-otraslevoy-ramki-kvalifikatsiy-dlya-rabochikh-kadrov/ОРК%20-%20Отчет%201%20этапа%20по%20ОРК_НОСТРОЙ.pdf

соответствующих профессиональных стандартов в текущем и последующем годах;

в. уточненные и дополненные с учетом отраслевых особенностей Уровни квалификации в целях разработки профессиональных стандартов и модель соотношения системы квалификационных уровней (подуровней) с разрядной сеткой (повторяет рамку из файла второго пункта)

Кроме того, в обзоре сектора¹¹⁰ говорится, что Национальное объединение строителей за счет собственных средств разработало отраслевые рамки квалификаций для рабочих и инженерно-строительных профессий. Однако сами рамки нигде не представлены.

4) Установка требований для подтверждения профессиональной квалификации. Организация, координация и контроль деятельности по оценке и присвоению профессиональных квалификаций в соответствующих областях профессиональной деятельности

На сайте Национального объединения строителей (НОСТРОЙ)¹¹¹ присутствует раздел «Департамент профессионального образования», на котором приводится следующая информация о независимой оценке квалификаций:

Для эффективного внедрения профессиональных стандартов необходимо введение института независимой оценки квалификаций на соответствие профессиональным стандартам. В рамках выполнения распоряжения Правительства РФ № 881-р от 14.05.2015 г. «Об утверждении плана-графика формирования сети независимых центров сертификации профессиональных квалификаций» для строительной отрасли создано 10 центров оценки квалификаций (ЦОК). За счет НОСТРОЙ разработаны контрольно-измерительные материалы для ЦОК в области строительства. По состоянию на 01.01.2016 принято решение об аттестации 199 специалистов на соответствие квалификации «прораб» в соответствии с профессиональным стандартом «Организатор строительного производства».

Также в 2011 году НОСТРОЙ создал и внедрил Единую систему аттестации руководителей и специалистов строительного комплекса (ЕСА). К ЕСА присоединилось 172 СРО (2/3 всех СРО в строительной отрасли). Аттестационные комиссии СРО к 1 апреля 2016 г. выдали более 320 000 аттестатов в рамках ЕСА, аттестовав более 141 000 специалистов. Для нужд ЕСА разработана база из 19 000 вопросов-ответов, в том числе более 3000 вопросов-ответов актуализировано с учетом СТО НОСТРОЙ в качестве нормативно-правовой базы.

¹¹⁰ http://nostroy.ru/department/folder_obrazovanie/professional_standarty/sovet-po-professionalnym-kvalifikatsiyam/%D0%9E%D0%91%D0%97%D0%9E%D0%A0%20%D0%A1%D0%95%D0%9A%D0%A2%D0%9E%D0%A0%D0%90.pdf

¹¹¹ <http://nostroy.ru/>

28 июня 2016 года Национальный совет при Президенте России по профессиональным квалификациям утвердил дополнительный перечень профессиональных квалификаций (60 профессиональных квалификаций из 22 профессиональных стандартов) в области строительства и проектирования

В разделе «Независимая оценка квалификации» приведены документы, описывающие работу по организации деятельности ЦОК:

- Реестр организаций в качестве центров оценки квалификации – содержит 15 ЦОК с указанием контактов ЦОК, списка ПС и уровня квалификации;
- Методика определения стоимости работ по оценке квалификации;
- Порядок отбора и прекращения полномочий центра оценки квалификации;
- Требования к апелляционной комиссии совета по профессиональным квалификациям;
- Требования к центрам оценки квалификаций;
- Требования к членам квалификационной комиссии центра оценки квалификации в строительстве;
- Порядок формирования наименований профессиональных квалификаций;
- Форма заявки в НСПК на согласование наименований профессиональных квалификаций;
- Алгоритм согласования перечней профессиональных квалификаций;
- Таблица проверки наличия у претендентов необходимых документов на соответствие статусу ЦОК.

В Отчете Совета за 2015¹¹² год указываются работы по каждому полномочию, включая рассматриваемое. Приводится следующий список:

- получены полномочия на проведение независимой оценки квалификаций (Распоряжение Правительства от 14.05.15 №881-р);
- в рамках Совета создана рабочая группа по независимой оценке квалификаций и Центральная аттестационная комиссия;
- присвоен статус 10 ЦОК, прошли оценку 199 специалистов;
- разработаны оценочные средства по пяти профстандартам: организатор строительного производства, каменщик, монтажник КОК, штукатур, монтажник оборудования котельных, монтажник системы вентиляции и кондиционирования воздуха;
- разработан комплект нормативных документов по проведению независимой оценки квалификаций на соответствие профессиональным стандартам;

¹¹² http://nostroy.ru/department/folder_obrazovanie/professional_standarty/sovets-po-professionalnym-kvalifikatsiyam/otchet_spk_2015.pdf

- проведены круглые столы по обслуживанию вопросов независимой оценки квалификаций в Москве, Санкт-Петербурге, Красноярске, Самаре, Нижнем Новгороде, Владивостоке, Перми, Махачкале, Белгороде;

В планах работы Совета на 2016 год¹¹³ указываются следующие пункты:

- формирование перечня и формулирования содержания профессиональных квалификаций для целей независимой оценки квалификаций;

- создание сети независимых центров оценки квалификаций. Разработка и совершенствование методических документов для независимой оценки квалификаций. Разработка контрольно-измерительных материалов для проведения независимой оценки квалификаций.

5) Участие в определении потребностей в образовании и обучении, в разработке образовательных стандартов профессионального образования, в обновлении и профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ

На сайте имеется вкладка «Актуализация Федеральных государственных образовательных программ»¹¹⁴, где располагается таблица «Профессиональные стандарты в строительстве и Федеральные государственные образовательные стандарты – актуализация»¹¹⁵. Здесь указано, что практически для всех 46 ПС требуется актуализация ФГОС. Кроме того, прикладывается отчет на 64 страницы «Экспертиза соответствия Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования профессиональным стандартам»¹¹⁶. В рамках данной экспертизы с ФГОС было соотнесено 6 ПС:

- 16.025 «Организатор строительного производства»,
- 16.031 «Специалист в области обеспечения строительного производства строительными машинами и механизмами»,
- 16.032 «Специалист в области производственно-технического и технологического обеспечения строительного производства»,
- 16.033 «Специалист в области планово-экономического обеспечения строительного производства»,
- 16.034 «Специалист в области обеспечения строительного производства материалами и конструкциями»,

¹¹³ http://nostroy.ru/department/folder_obrazovanie/professional_standarty/sovet-po-professionalnym-kvalifikatsiyam/plan_raboti_2016.jpg

¹¹⁴ http://nostroy.ru/department/folder_obrazovanie/sovet-po-professionalnym-kvalifikatsiyam/aktualizaciia.php

¹¹⁵ http://nostroy.ru/department/folder_obrazovanie/sovet-po-professionalnym-kvalifikatsiyam/aktualizaciia/prof_standarty_aktualizaciia.xlsx

¹¹⁶ http://nostroy.ru/department/folder_obrazovanie/sovet-po-professionalnym-kvalifikatsiyam/aktualizaciia/expertiza_sootvetstviia.doc

- 16.038 «Руководитель строительной организации».

В каждом из шести случаев эксперт делает заключение о степени соответствия. Интересно, что помимо расхождений между ФГОС и ПС периодически отмечается несоответствие, например, ОТФ в конкретных ПС или ФГОС по отдельности.

На сайте также существует раздел «Профессионально-общественная аккредитация профессиональных образовательных программ»¹¹⁷. Здесь обнаружены только пять нормативных документов, которые являются общими для всех - например, «Порядок отбора, мониторинга и контроля деятельности организаций»¹¹⁸.

5. СПК в индустрии гостеприимства

1) *Проведение мониторинга соответствующего сегмента рынка труда, потребности в квалификациях, появления новых профессий, изменений в наименованиях и перечнях профессий*

У СПК существует свой сайт¹¹⁹, который на данный момент явно находится в разработке (многие ссылки не работают). В описании Совета и плана его работы существует задача № 7: «Проведение мониторинга рынка труда, потребности в квалификациях, определение «проблемных компетенций». Срок выполнения обозначен «в течение года» 2016. Кроме того, в отчете¹²⁰ о результатах исполнения полномочий СПК в 2015 году в пункте 2.1, связанном с мониторингом рынка труда, говорится: «Проводятся работы по анализу отдельных сегментов профессиональной деятельности в сервисе и гостеприимстве».

Тем не менее, отсутствие отчета о мониторинге рынка труда на сайте позволяет заключить, что мониторинг не проведен или отчет о нем не выложен в открытый доступ.

2) *Разработка, актуализация и организация применения профессиональных стандартов*

Полномочие не реализовано либо данные не представлены в открытых источниках.

3) *Разработка, актуализация и организация применения отраслевой рамки квалификаций и квалификационных требований*

¹¹⁷ http://nostroy.ru/department/folder_obrazovanie/sov-et-po-professionalnym-kvalifikatsiyam/akkreditaciia.php

¹¹⁸ http://nostroy.ru/department/folder_obrazovanie/professional_standarty/sov-et-po-professionalnym-kvalifikatsiyam/%D0%9F%D0%BE%D1%80%D1%8F%D0%B4%D0%BE%D0%BA%20%D0%BE%D1%82%D0%B1%D0%BE%D1%80%D0%B0.%20%D0%BC%D0%BE%D0%BD%D0%B8%D1%82%D0%BE%D1%80%D0%B8%D0%BD%D0%B3%D0%B0%20%D0%B8%20%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D1%82%D1%80%D0%BE%D0%BB%D1%8F.pdf

¹¹⁹ <http://kadryfrio.ru/>

¹²⁰ <http://kadryfrio.ru/upload/iblock/7f8/7f8ecf8052833fcc11c8d54bbca695c2.pdf>

Разделы или главы, связанные с реализацией данного полномочия, на сайте СПК не обнаружены. Однако соответствующая тематика встречается в различных отчетах или новостях. Например, в отчете¹²¹ о результатах исполнения полномочий Совета говорится, что разработаны и проходят экспертное обсуждение проектные версии отраслевых рамок квалификаций. При этом сами версии не приложены.

Кроме того, в плане¹²² работы Совета на 2016 год указано, что до апреля 2016 года будет происходить разработка рамки, а затем в мае 2016 представлены результаты этой работы в Национальный совет. Тем не менее, в документах или новостях сайта сама рамка не обнаружена.

ОРК упоминается в новости о проведении 19 мая 2016 года круглого стола по обсуждению ПС «Горничная», «Специалист по формированию, продвижению и реализации туристического продукта» и «Специалист по приему и размещению гостей». В заключении говорится, что «в результате обсуждения проектов профессиональных стандартов «Горничная», «Специалист по формированию, продвижению и реализации туристического продукта» и «Специалист по приему и размещению гостей» были также внесены изменения в проект разрабатываемой СПК в индустрии гостеприимства отраслевой рамки квалификаций».

4) Установка требований для подтверждения профессиональной квалификации. Организация, координация и контроль деятельности по оценке и присвоению профессиональных квалификаций в соответствующих областях профессиональной деятельности

На сайте Совета присутствует раздел «ЦОК», однако он пуст.

В отчете Совета за 2015¹²³ год указывается информация об исполнении всех полномочий. О рассматриваемом полномочии говорится следующее:

- Разработаны и утверждены СПК следующие документы:
 - Требования к центру оценки квалификации (ЦОК);
 - Порядок отбора и прекращения полномочий ЦОК;
 - Требования к членам квалификационной комиссии ЦОК;
 - Методика определения стоимости работ по оценке квалификации;
 - Положение о комиссии по апелляциям;
 - Положение об информационной открытости деятельности СПК;
 - Проект перечня наименований утвержденных профессиональных стандартов в области деятельности СПК;

¹²¹ <http://kadryfrio.ru/upload/iblock/7f8/7f8ecf8052833fcc11c8d54bbca695c2.pdf>

¹²² http://kadryfrio.ru/spk/about/plan/index.php?sphrase_id=19

¹²³ <http://kadryfrio.ru/upload/iblock/7f8/7f8ecf8052833fcc11c8d54bbca695c2.pdf>

- Порядок проведения оценки квалификации и оформления ее результатов.
- Разработан проект методики по организации подтверждения профессиональной квалификации.
- Разработана и утверждена образовательная программа по обучению экспертов по оценке квалификации.
- Проведено на базе РАНХиГС при Президенте РФ обучение экспертов по независимой оценке квалификации в количестве 40 человек, успешно прошедших последующую аттестацию в СПК.

В Планах работы Совета по профессиональным квалификациям в индустрии гостеприимства на 2016 год¹²⁴ приводится следующая задача:

Задача 6: Разработка требований для подтверждения профессиональной квалификации, организация, координация и контроль деятельности по оценке и присвоению профессиональных квалификаций по видам профессиональной деятельности в сервисе и гостеприимстве		
6.1	Разработка методических материалов и ФОСов по организации подтверждения профессиональной квалификации	Февраль - Июнь 2016 г.
6.2	Координация и контроль деятельности по оценке и присвоению профессиональных квалификаций по видам профессиональной деятельности в сервисе и гостеприимстве	В течение года
6.3	Представление результатов работ по разработке требований для подтверждения профессиональной квалификации, организация, координация и контроль деятельности по оценке и присвоению профессиональных квалификаций по видам профессиональной деятельности в сервисе и гостеприимстве в Национальный Совет	Декабрь 2016 года

5) Участие в определении потребностей в образовании и обучении, в разработке образовательных стандартов профессионального образования, в обновлении и профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ

На сайте во вкладке с документацией по ПОА присутствуют три формальных документа: «Структура отчета по самообследованию ОП»¹²⁵, «Методика проведения ПОА»¹²⁶, а также протокол НСПК № 12¹²⁷.

¹²⁴ <http://kadryfrio.ru/spk/about/plan/>

¹²⁵ <http://kadryfrio.ru/upload/iblock/dd4/dd400ddd8ce276ab1ff1ef376eb1d60c.docx>

Также существует страница¹²⁸, где приводятся ссылки на две¹²⁹ аккредитованные программы, внесенные в реестр Информационной системы профессионально-общественной аккредитации образовательных программ, реализуемых организациями, осуществляющими образовательную деятельность¹³⁰, а также документы свидетельств¹³¹¹³² об аккредитации.

Список экспертов по ПОА¹³³ располагается в соответствующей вкладке на сайте. Причем 38 экспертов могут относиться к трем категориям (не обязательно к одной): члены СПК, работодатели, представители системы образования. Каждая категория, в свою очередь, делится на четыре сферы: рестораны, гостиницы, туризм, сервис.

6. СПК в области информационных технологий

1) Проведение мониторинга соответствующего сегмента рынка труда, потребности в квалификациях, появления новых профессий, изменений в наименованиях и перечнях профессий

СПК осуществляет деятельность на базе «Ассоциация предприятий компьютерных и информационных технологий». Своего сайта у СПК также нет, онлайн сервис реализуется в рамках сайта¹³⁴ Ассоциации и представлен тремя страницами.

Несмотря на то, что полного и отдельного исследования мониторинга рынка труда в отрасли не существует, на странице с документами¹³⁵ можно обнаружить отчет¹³⁶ о результатах исполнения полномочий совета в 2015 году. В отчете упоминается, среди прочего, и первое полномочие по мониторингу. Говорится о том, что эксперты СПК-ИТ участвовали в формировании списка востребованных профессий (приводится список шести выбранных профессий). Затем авторы указывают на то, какие ПС были разработаны, а какие готовы к разработке. В отчете также указано, что работа по данному полномочию обсуждалась на трех совещаниях (два в Москве и одно в Перми).

В заключение говорится, что при анализе трендов рынка ИТ были использованы следующие исследования: «Сценарии инновационного развития и глобализации российской отрасли информационных технологий» (Эрнст&Янг 2014 г.), международное исследование Gartner's

¹²⁶ <http://kadryfrio.ru/upload/iblock/0c5/0c5f906112f41ebf7172b166f49c648d.pdf>

¹²⁷ <http://kadryfrio.ru/upload/iblock/caa/caaea370344f0331f15919301b8b15b6.PDF>

¹²⁸ <http://kadryfrio.ru/spk/aop/>

¹²⁹ <http://www.nspk-poa.ru/node/97/submission/321>; <http://www.nspk-poa.ru/node/97/submission/319>

¹³⁰ <http://www.nspk-poa.ru/>

¹³¹ <http://kadryfrio.ru/upload/iblock/4cc/4cc81f8d6e223f3ed0ead3bd9684a532.docx>

¹³² <http://kadryfrio.ru/upload/iblock/c83/c834f478c1f0153e5f6b3d28d9030c82.docx>

¹³³ <http://kadryfrio.ru/spk/at-experts/experts-poa/>

¹³⁴ http://www.apkit.ru/committees/council_profq/

¹³⁵ http://www.apkit.ru/committees/council_profq/documents/

¹³⁶ http://www.apkit.ru/committees/council_profq/documents/SPK-IT-2015_sait.pdf

Top 10 Strategic Technology Trends for 2015 и рейтинги группы проектов Ruward <http://www.ruward.ru/>.

«Рабочая группа по профессиональным стандартам НСПК установила заинтересованность СПК в ракетно-космической промышленности и СПК в области судостроения и морской техники в согласовании запланированных на 2016 г. к разработке в СПК-ИТ профессиональных стандартов «Специалист по большим данным» и «Специалист по интеграции облачных приложений».

Также в планах¹³⁷ на 2015-2016 года упоминается проведение постоянного мониторинга рынка труда.

На момент обращения мониторинг проведен не был либо отчет о нем не выложен в открытый доступ.

2) Разработка, актуализация и организация применения профессиональных стандартов

На сайте организации, выполняющей полномочия Совета, есть раздел, посвященный СПК, где присутствует вкладка с «Профессиональными стандартами в области ИТ»¹³⁸. Внизу страницы можно обнаружить ссылку¹³⁹ на 14 профессиональных стандартов, разработанных с 2007 по 2012 год. По каждому из них прикладывается соответствующий файл с актуальной информацией о ПС.

Следующий этап разработки пришелся на 2013 год. Тогда в АПКИТ было разработано еще 12 стандартов с приложением соответствующей документации. Вместе с каждым профстандартом (например, «Администратор баз данных»¹⁴⁰) в архиве располагается файл с пояснительной запиской к проекту.

В первом разделе записки приводится общая характеристика вида ПД и ТФ. Говорится о перспективах развития вида ПД, о смежных профессиях в международной практике, о законодательном контексте. Затем отдельно рассматривается каждая ОТФ с пояснением.

Во втором разделе приводятся основные этапы разработки проекта ПС:

- информация об организациях, на базе которых проводились исследования, а также обоснование выбора этих организаций;
- описание требований к экспертам, привлекаемым к разработке проекта профессионального стандарта, и описание использованных методов;
- общие сведения о нормативных правовых документах, регулирующих вид профессиональной деятельности.

¹³⁷ http://www.apkit.ru/committees/council_profq/documents/Appendix7_Plan_SPK-IT_2015_new.doc

¹³⁸ <http://www.apkit.ru/committees/education/meetings/standarts.php>

¹³⁹ <http://www.apkit.ru/committees/education/projects/standarts2007-2012.php>

¹⁴⁰ http://www.apkit.ru/committees/education/projects/06.011_Database_administrator.zip

В третьем разделе говорится о целях, порядке, графиках обсуждения ПС. Также приводится список публикаций на сайте разработчика, в СМИ и профильных изданиях о ходе разработки профессионального стандарта.

В завершающей части расположены приложения со сведениями:

- об организациях, привлеченных к разработке и согласованию проекта профессионального стандарта;
- об организациях и экспертах, привлеченных к обсуждению проекта профессионального стандарта.

На этой же странице говорится о том, что в 2016 году ведется разработка еще четырех профстандартов. В данном случае также можно по каждому ПС скачать сам документ профстандарта, а также пояснительную записку к нему. Причем формат пояснительной записки несколько изменился с 2013 года. Теперь структура выглядит следующим образом:

- Определения, обозначения и сокращения.
- Общая характеристика вида профессиональной деятельности, трудовых функций по каждому виду в отдельности (общее описание; Перспективы развития вида ПД – проводится небольшой, но более качественный, чем во многих СПК, анализ рынка по данному виду деятельности; описание обобщенных трудовых функций и обоснование их отнесения к конкретным уровням квалификации; описание состава трудовых функций и обоснование их отнесения к конкретным уровням (подуровням) квалификации).
- Основные этапы разработки проекта ПС (информация об организациях, на базе которых проводились исследования; требования к экспертам, привлекаемым к разработке проекта профессионального стандарта, и описание использованных методов; общие сведения о нормативных правовых документах, регулирующих вид профессиональной деятельности).
- Обсуждение проекта профессионального стандарта (группы в сети Facebook; группы в сети LinkedIn; список мероприятий, проведенных для общественного обсуждения профессионального стандарта; список публикаций о ходе разработки профессионального стандарта; список информационных мероприятий).
- Приложения (сведения об организациях, привлеченных к разработке и согласованию проекта профессионального стандарта; сведения об организациях и экспертах, привлеченных к обсуждению проекта профессионального стандарта).

Также на странице рекомендуется «в целях использования профессиональных стандартов АПКИТ при разработке ФГОС и образовательных программ профессионального образования пользоваться

таблицей «Раскладка профессий в области ИТ по квалификационным уровням»¹⁴¹.

Отдельно отметим, что в рамках данного СПК реализован уникальный способ обсуждения профстандартов – в группах социальных сетей, о чем указано на странице с ПС. В частности, существует группа в социальной сети LinkedIn¹⁴² (116 участников). Также имеется группа «Specia»¹⁴³ в Facebook (1452 участника), созданная с аналогичной целью обсуждения ПС в отрасли. Однако закрытый характер этих группа не позволяет оценить их содержание.

Еще одна площадка в социальных сетях также расположена на Facebook в группе «Новые профессиональные стандарты»¹⁴⁴ (247 участников). Здесь администраторы выкладывают новости о работе СПК, освещают с приложением фотоматериалов семинары и встречи, проходящие в рамках Совета, выкладывают другую релевантную информацию. Но главное – на этой площадке имеется множество постов с проектами ПС, а также с пояснительными записками к ПС, выкладываемых для их обсуждения участниками группы. К сожалению, активность участников – два-три комментария под каждым ПС, несмотря на их адекватное содержание, оставляет желать лучшего. Тем не менее, идея подобной формы обсуждения является уникальной и новаторской, для СПК это положительный прецедент, опыт которого нужно перенимать и развивать.

3) Разработка, актуализация и организация применения отраслевой рамки квалификаций и квалификационных требований

Полномочие не реализовано либо данные не представлены в открытых источниках.

4) Установка требований для подтверждения профессиональной квалификации. Организация, координация и контроль деятельности по оценке и присвоению профессиональных квалификаций в соответствующих областях профессиональной деятельности

Полномочие не реализовано либо данные не представлены в открытых источниках.

5) Участие в определении потребностей в образовании и обучении, в разработке образовательных стандартов профессионального образования, в обновлении и профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ

¹⁴¹ http://www.apkit.ru/committees/education/projects/Layout_of_ITprofessions.pdf

¹⁴² <https://www.linkedin.com/groups/5146524/profile>

¹⁴³ <https://www.facebook.com/groups/specia/>

¹⁴⁴ <https://www.facebook.com/groups/newprofstandarts/>

В рамках совета функционирует Аккредитационный совет по ПОА¹⁴⁵, в который входят эксперты, а также секретарь. Создана методика оценки дополнительных образовательных программ¹⁴⁶, методика оценки образовательных программ¹⁴⁷, а также существует организационная схема ПОА в АПКИТ¹⁴⁸.

В июле-ноябре 2015 года была проведена апробация¹⁴⁹ методики профессионально-общественной аккредитации образовательных программ в области информационных технологий в трех образовательных организациях: Сургутский политехнический колледж г. Сургут, Технологический университет г. Королев, Томский государственный университет г. Томск. В итоге все три программы были аккредитованы все три программы по ПС «Программист» и «Администратор баз данных».

7. СПК железнодорожного транспорта

1) Проведение мониторинга соответствующего сегмента рынка труда, потребности в квалификациях, появления новых профессий, изменений в наименованиях и перечнях профессий

Своего сайта у СПК нет, тем не менее, на сайте «Общероссийского отраслевого объединения работодателей железнодорожного транспорта»¹⁵⁰ имеется вкладка о совете¹⁵¹. Страница, по сути, представляет собой набор гиперссылок на документы и положения. Одним из документов является «Обзор сектора»¹⁵², который подготовлен в 2015 году и является ответом на запрос о мониторинге рынка труда, состоящим из 60 страниц отчета и примерно 100 страниц приложений. Отчет также выполнен как по шаблону, подобно работам СПК в сварке или в строительстве.

Авторы утверждают, что в обзоре опирались на массу источников, среди которых – годовые отчеты РЖД, опросы экспертов – представителей крупнейших компаний-работодателей отрасли, данные Росстата, различные стратегии развития и планы мероприятий ОАО «РЖД», ПС и ФГОС в отрасли, а также обзоры порталов «Институт проблем

¹⁴⁵

http://www.apkit.ru/committees/council_profq/documents/241115_App_3_%20Project_accreditation%20Council_APKIT.doc

¹⁴⁶

http://www.apkit.ru/committees/council_profq/documents/Method%20of%20estimating%20DPP%20APKIT%201.6.1.zip

¹⁴⁷

http://www.apkit.ru/committees/council_profq/documents/241115_App_1.1_evaluation_methodology_OP_APKIT.doc

¹⁴⁸

http://www.apkit.ru/committees/council_profq/documents/Appendix4_OrgPlan_POA_IT.doc

¹⁴⁹

http://www.apkit.ru/committees/council_profq/documents/241115_App_1.0_testing_results_POA_APKIT.doc

¹⁵⁰

<http://www.oorzd.ru/>

¹⁵¹

<http://www.oorzd.ru/?id=18>

¹⁵²

http://www.oorzd.ru/fileadmin/site/files/Sovet/Obzor_sektora_ZHeleznodorozhnyi_transport.pdf

естественных монополий», «Профессионалы транспортной отрасли», СРО ассоциации «Промжелдортранс» и ТПП РФ.

По словам авторов, обзор представляет информацию о структуре сектора, основных типах и видах работ, осуществляемых в секторе, а также отраслевые тенденции, отражающиеся на статистике занятых в различных подразделениях сектора и динамике профессий. Также авторы отмечают: «В связи с разнородностью организаций железнодорожного транспорта и сложностью сбора аналитической информации и статистической отчетности в настоящем обзоре... дана подробная характеристика железнодорожного транспорта на основе анализа корпоративного рынка труда холдинга «РЖД», являющегося наиболее крупным субъектом сектора и включающего в себя основные организации железнодорожного транспорта, профессии и квалификации, специфичные для анализируемого сектора».

Как и в иных подобных обзорах, вначале проводится обзор вклада в ВВП, грузопоток и пассажирооборот, экспорт, индекс потребительских цен, инвестиции и других экономических показателей. После этого авторы представляют списки подсекторов, по каждому из которых описываются услуги/задачи.

В главе о ключевых профессиях сообщается, что в приложении расположен список ключевых, востребованных, перспективных для отрасли профессий. Очевидно, что он сформирован на основании одноименного опросника Минтруда. Также в приложении располагается функциональная карта.

Говоря о факторах, влияющих на структуру профессий, авторы отмечают важность «информационно-коммуникационные технологий, автоматизации процессов, новых технологий... Под воздействием ИКТ и других технологий изменяются многие традиционные профессии. Ряд профессий исчезает в результате автоматизации и других технологических и социальных изменений».

Как и в случае обзора в области сварки, подобная аналитика лишь очерчивает тенденции, для решения конкретных задач ее использовать сложно.

Далее подробно описывается образовательная структура для различных типов работников. Указывается численность обучающихся по образовательным программам в университетских комплексах железнодорожного транспорта различных уровней обучения по всей стране в целом.

В Атласе новых профессий (2014) по отрасли приводится список новых профессий с краткими характеристиками. Перечисляются перспективные профессии для сектора «Железнодорожный транспорт».

Завершая данный блок, авторы отмечают, что профессии в отрасли, очевидно, будут претерпевать изменения – как минимум вследствие

технологического прогресса, развития автоматизированных систем, беспилотного транспорта и так далее.

В блоке «Динамика и структура занятости» далее представлены данные «общая численность занятых и ее изменение в секторе и его подсекторах. Структура занятости по профессиональным группам. Динамика найма и увольнения. Дополнительная потребность в работниках. Вакансии. Распределение занятых по следующим параметрам: размеру организаций, регионам, полу и возрасту, уровню образования».

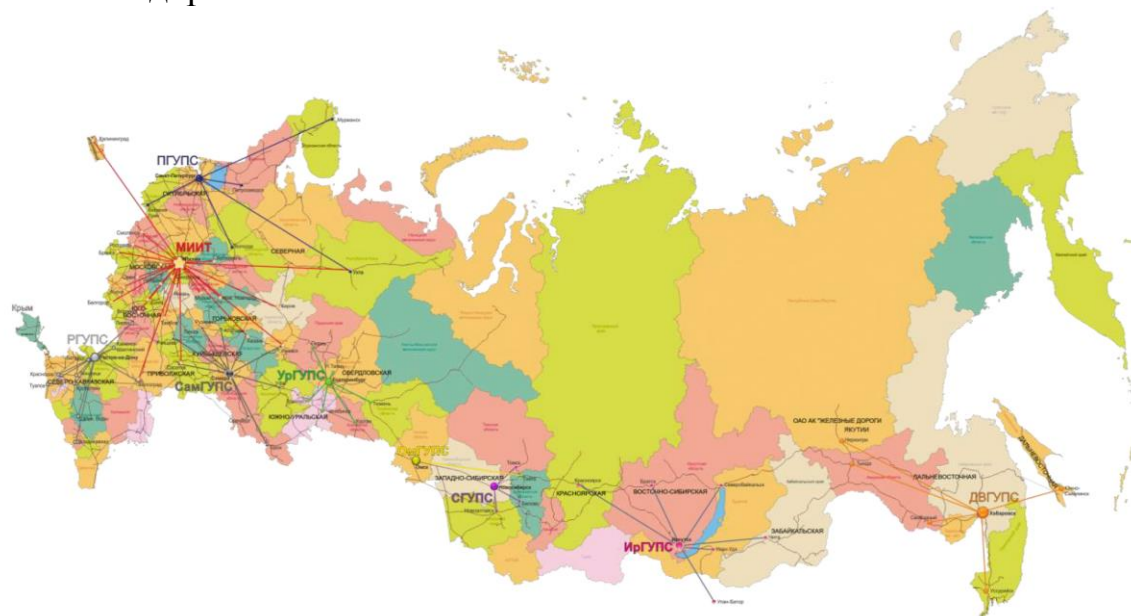
Отмечая большое количество нанимаемых и увольняемых сотрудников в течение года, авторы связывают это не только с уровнем текучести персонала, но и с структурными изменениями, продолжающимися в крупных компаниях сектора (в частности, в ОАО «РЖД»). Затем следует блок о профессиональном образовании и обучении, приводится схема системы обучения и развития персонала на железнодорожном транспорте, в рамках холдинга РЖД.



Далее приводится общая численность университетов, действующих в системе, размещается таблица с численностью на разных ступенях обучения:

Уровень	Вид программы	Всего	В.т.ч. очной формы
Подготовка кадров высшей квалификации	Докторантура	66	
Высшее образование	Аспирантура	2213	1428
	Магистратура	1454	859
	Бакалавриат	35065	23724
	Специалитет (всего – согласно перечню направлений и специальностей и согласно коду направления подготовки по ОКСО), в том числе:	81577	36255
	- согласно перечню направлений и специальностей	37563	20479
	- согласно коду направления подготовки специальности по ОКСО	44014	15776
Всего высшее образование		120309	62266
СПО		42272	31136
Общее образование		576	576
Всего		163223	93978

Приводится также карта размещения главных вузов по отношению к железной дороге.



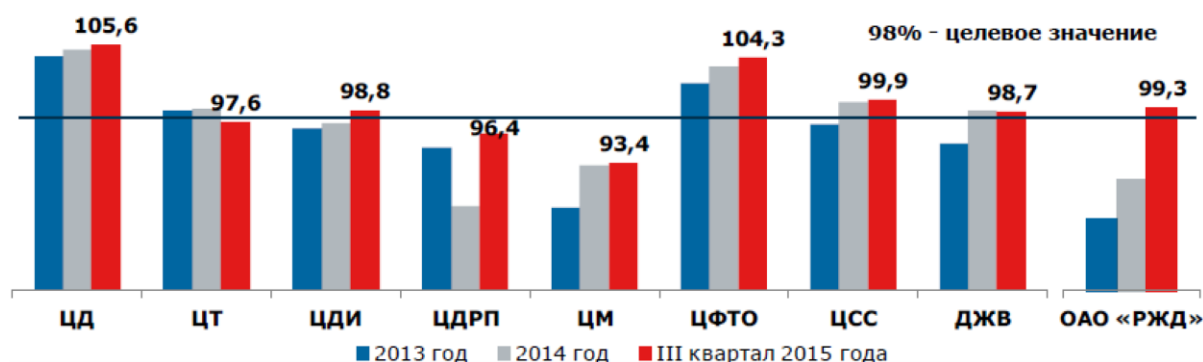
Авторы напоминают, что «РЖД» является учредителем 283 негосударственных образовательных учреждений (два общеобразовательных лица, 12 общеобразовательных школ, 30 школ-интернатов, пять образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста – начальных школ – детских садов и 234

детских садов). Затем приводится список специальностей/направлений подготовки и соответствующих им профессиям и должностям.

Далее следует описание «количественных и качественных разрывов между спросом и предложением работников». Выводы по данному блоку основаны на анкетировании работодателей сектора о потребности в работниках, которое было уже несколько раз упомянуто выше в контексте предыдущих обзоров и отчетов о мониторинге.

Приводится среднесписочная численность наиболее массовых профессий железнодорожного транспорта на 1 января 2015 года по странице.

«По большинству массовых профессий (159 из 197) эксперты прогнозируют, что численность работников в ближайшие 5 лет не изменится либо уменьшится; и только по 6 профессиям (из них массовые - Машинист электропоезда, Помощник машиниста электропоезда) прогнозируется увеличение численности. Похожие оценки дают эксперты по прогнозам изменения численности по профессиям через 10 лет».



На рисунке выше представлена динамика укомплектованности наиболее массовых профессий в основных филиалах «РЖД».

Источники восполнения рабочей силы в ОАО «РЖД»

№ п/п	Источники восполнения	2014 год	9 мес. 2015 года
1	Выпускники высших и средних профессиональных учебных заведений	Принято 5,2 тыс. чел., 6% от вновь принятых сотрудников	Принято 5,3 тыс. чел. (ожидаемый прием 6,0 тыс. чел.)
2	Переобучение и обучение вторым профессиям работников железнодорожного транспорта	52,8 тыс. чел., 105,6% от годового плана	35,3 тыс. чел., 72% от плана
3	Рынок труда	86,2 тыс. чел.	62,4 тыс. чел.

В числе основных факторов, влияющих на количественные и качественные характеристики профессий на ж/д транспорте, эксперты отметили следующие:

- факторы объема работ;
- внедрение инновационной техники и технологий;
- демографические проблемы.

Относительно квалификационных разрывов эксперты считают, что для подавляющего большинства профессий квалификация работников

соответствует требуемой либо превышает ее. По тем профессиям, где обнаружены расхождения, проводится анализ качественной ситуации. Описывается зарубежный опыт и стратегия развития ситуации, описываются основные мероприятия в области развития человеческих ресурсов.

Как в и других подобных отчетах, следующим идет блок «Профессиональное регулирование». Здесь говорится, что для этих целей на базе «РЖД» и НСПК создана специальная рабочая группа по разработке и экспертизе ПС на ж/д транспорте. Перечисляются функции РГ, затем размещается список всех ПС, разработанных в анализируемой области. Приведен алгоритм разработки и утверждения ПС в отрасли с основными институциями:



Далее идет глава «Отраслевая рамка квалификации», затем идет речь о ФГОС и Сертификации квалификаций. В заключение перечисляются основные результаты обзора:

«Дана характеристика структуры, состояния и динамики отраслевого рынка труда. Упорядочены виды деятельности и обобщенные трудовые функции на железнодорожном транспорте. Дана характеристика системы профессионального образования в секторе железнодорожного транспорта. Сформулированы методические основы формирования перечня профессиональных стандартов в целях их дальнейшей разработки и актуализации. Выполнен анализ системы квалификаций сектора железнодорожного транспорта», а также созданы рекомендации.

В конце примерно на 100 стр. располагаются приложения.

2) *Разработка, актуализация и организация применения профессиональных стандартов*

На странице СПК, реализованной в рамках объединения «Желдортранс»¹⁵³, вся деятельность Совета представлена в виде большого списка документов с гиперссылками.

Среди них есть «Обзор сектора»¹⁵⁴, одним из разделов которого является пункт о профессиональных стандартах. Говорится, что «на базе ОАО «РЖД» и Совета по профессиональным квалификациям на железнодорожном транспорте Российской Федерации создана рабочая группа по разработке и экспертизе профессиональных стандартов на железнодорожном транспорте». В круг ее полномочий входит реализация основных функций, связанных с мониторингом, разработкой, актуализацией, нормативным сопровождением ПС, а также взаимодействие с регулируемыми институтами, доведение информации до дочерних и зависимых обществ, контроль внедрения и применения ПС.

«Основным разработчиком профессиональных стандартов является Центр организации труда и проектирования экономических нормативов – филиал ОАО «РЖД»... Основные участники разработки – функциональные филиалы ОАО «РЖД», ДЗО ОАО «РЖД» и независимые компании – владельцы соответствующих бизнес-процессов». В отчете упоминается, что за 2013-2015 годы было создано 29 ПС, которые охватывают 54,4% от численности работников «РЖД» и 65 профессий и должностей. Советом ставится задача к 2020 году охватить весь спектр специфичных профессий и должностей железнодорожного транспорта профессиональными стандартами.

Также прилагается алгоритм разработки и утверждения ПС.



¹⁵³ <http://www.oorzd.ru/?id=18>

¹⁵⁴ http://www.oorzd.ru/fileadmin/site/files/Sovet/Obzor_sektora_ZHeleznodorozhnyi_transport.pdf

Кроме того, на странице Совета присутствует «реестр ПС на железнодорожном транспорте»¹⁵⁵, где на первом из двух листов представлены 29 стандартов на железнодорожном транспорте (разработанные), а на втором – реестр профессиональных стандартов по профессиям, используемым в организациях железнодорожного транспорта (61 ПС).

Также на странице присутствуют три протокола совещаний по рассмотрению и обсуждению ПС в отрасли:

- Протокол совещания по рассмотрению профессиональных стандартов под председательством директора Центра организации труда и проектирования экономических нормативов – филиала ОАО «РЖД» Семеровой Т.Г. 03.08.2016¹⁵⁶;

- Протокол совещания по рассмотрению проектов профессиональных стандартов под председательством первого заместителя начальника Департамента по организации, оплате и мотивации труда ОАО «РЖД» Тихомирова А.Н. 05.08.2016¹⁵⁷;

- Протокол совещания по профессионально-общественному обсуждению проектов профессиональных стандартов от 18.08.2016 г.¹⁵⁸.

Каждый протокол состоит из нескольких страниц, где перечисляются участники заседания, ПС для обсуждения, замечания и предложения об изменении конкретных стандартов.

3) Разработка, актуализация и организация применения отраслевой рамки квалификаций и квалификационных требований

На странице СПК¹⁵⁹, расположенной на сайте объединения «Желдортранс», вся деятельность представлена в виде огромного списка документов. Среди этих файлов нет отдельных, посвященных квалификационной рамке. Однако в обзоре сектора¹⁶⁰ ей уделяется небольшая глава, в которой на нескольких страницах расписаны методология и особенности создания рамки, источник, обоснование выбора тех или иных дескрипторов либо количества уровней для рамки.

Сам проект макета рамки квалификаций для сектора «Железнодорожный транспорт» располагается в приложении и представляет собой описание для восьми уровней квалификации по следующим дескрипторам: Знания, Умения, Ответственность и контроль,

¹⁵⁵

http://www.oorzd.ru/fileadmin/site/files/Sovet/Reestr_professionalnykh_standartov_na_zheleznodorozhnom_transporte.xlsx

¹⁵⁶ http://www.oorzd.ru/fileadmin/site/files/Sovet/Protokol_OO_PS_03.08.16.pdf

¹⁵⁷ http://www.oorzd.ru/fileadmin/site/files/Sovet/Protokol_OO_PS_05.08.16..pdf

¹⁵⁸ http://www.oorzd.ru/fileadmin/site/files/Sovet/Protokol_lokomotivnogo_khozjaistva_18.08.16.pdf

¹⁵⁹ <http://www.oorzd.ru/?id=18>

¹⁶⁰ http://www.oorzd.ru/fileadmin/site/files/Sovet/Obzor_sektora_ZHeleznodorozhnyi_transport.pdf

Поведение на рабочем месте (сформулирован СПК), Результаты деятельности (сформулирован СПК). Проект данной рамки имеет восемь уровней квалификации, описывающих должности от обычных рабочих (низкоквалифицированный труд, не требуется множество знаний и умений, низкий уровень самостоятельности и ответственности) до руководителей (высокоразвитые профессиональные железнодорожные компетенции, выполнение функций по стратегическому управлению, работа с высокой степенью неопределенности).

Далее говорится о том, что рамка будет дорабатываться, а также уровни отраслевой рамки будут соотнесены с тарифными разрядами профессий рабочих, категориями специалистов и служащих, специфичных для железнодорожного транспорта.

В приложении к документу расположен сам проект отраслевой рамки.

4) Установка требований для подтверждения профессиональной квалификации. Организация, координация и контроль деятельности по оценке и присвоению профессиональных квалификаций в соответствующих областях профессиональной деятельности

В СПК существует несколько отраслевых нормативных документов среди которых:

- Положение о ЦОК¹⁶¹.
- Требования к ЦОК¹⁶².
- Порядок проведения НОК¹⁶³.
- Реестр ПК¹⁶⁴.

5) Участие в определении потребностей в образовании и обучении, в разработке образовательных стандартов профессионального образования, в обновлении и профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ

Отдельной вкладки на сайте нет, вся информация о СПК представлена огромным списком различных документов.

Аккредитации посвящены три файла:

- Порядок проведения ПОА¹⁶⁵

¹⁶¹ http://www.oorzd.ru/fileadmin/site/files/Sovet/Polozhenie_o_COK.docx

¹⁶² http://www.oorzd.ru/fileadmin/site/files/Sovet/Trebov_k_tsentru_otsenki.docx

¹⁶³ http://www.oorzd.ru/fileadmin/site/files/Sovet/Por_prov_otsenki.docx

¹⁶⁴ http://www.oorzd.ru/fileadmin/site/files/Sovet/Reestr_ProfKval_NOK.rtf

¹⁶⁵ http://www.oorzd.ru/fileadmin/site/files/Sovet/13_Porjadok_provedeniya_POA_20_maja.pdf

- Положение о проведении СПК-ЖДТ профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ¹⁶⁶

- Критерии проведения профессионально-общественной аккредитации¹⁶⁷

Таким образом, пока проведена только подготовка к ПОА.

8. СПК в лифтовой отрасли и сфере вертикального транспорта

1) Проведение мониторинга соответствующего сегмента рынка труда, потребности в квалификациях, появления новых профессий, изменений в наименованиях и перечнях профессий

Полномочие не реализовано либо данные не представлены в открытых источниках.

2) Разработка, актуализация и организация применения профессиональных стандартов

На сайте СПК присутствует раздел «Профессиональные стандарты»¹⁶⁸, на главной странице которого приложены три нормативных документа, а также файлы с профессиональными стандартами.

У раздела имеются три вкладки:

- Утвержденные стандарты (16 ПС)¹⁶⁹

- На утверждении в Минтруда РФ (8ПС + пояснительная записка к каждому)¹⁷⁰

- Обсуждение стандартов¹⁷¹. Вначале говорится о том, что Совет приступил к разработке шести новых ПС. Указано также, какие ПС были объединены, а какие разделены. Кроме того, посетителям страниц предложено отправлять свои предложения и замечания к проектам профессиональных стандартов на почту¹⁷² рабочей группы в соответствии с прилагаемой формой¹⁷³.

В рамках СПК функционирует комиссия по профстандартам, которой посвящена соответствующая вкладка¹⁷⁴ на сайте Совета. Комиссия представлена одиннадцатью участниками (представители промышленности, ассоциаций и учебных центров). Также здесь снова упоминается, что Совет приступил к разработке пяти ПС, а также актуализации и адаптации трех ПС.

¹⁶⁶ http://www.oorzd.ru/fileadmin/site/files/Sovet/P_o_p_SPK-ZHDT.doc

¹⁶⁷ http://www.oorzd.ru/fileadmin/site/files/Sovet/Krit_prov_prof_akkred_programm.doc

¹⁶⁸ <http://sovetlift.ru/professionalnye-standarty/>

¹⁶⁹ <http://sovetlift.ru/professionalnye-standarty/utverzhdennye-standarty/>

¹⁷⁰ <http://sovetlift.ru/professionalnye-standarty/na-utverzhdanii-v-mintruda/>

¹⁷¹ <http://sovetlift.ru/professionalnye-standarty/obsuzhdenie-professionalnykh-standar/>

¹⁷² ospk@lift.ru

¹⁷³ <http://sovetlift.ru/wp-content/uploads/2015/07/forma-Z.pdf>

¹⁷⁴ <http://sovetlift.ru/po-razrabotke-profstandartov/>

3) Разработка, актуализация и организация применения отраслевой рамки квалификаций и квалификационных требований

Полномочие не реализовано либо данные не представлены в открытых источниках.

4) Установка требований для подтверждения профессиональной квалификации. Организация, координация и контроль деятельности по оценке и присвоению профессиональных квалификаций в соответствующих областях профессиональной деятельности

В структуре совета образованы: комиссия по организации независимой оценки профессиональных квалификаций (руководитель – А.С. Захаров), а также Рабочая группа по разработке и созданию средств, методов и критериев оценки профессиональных квалификаций работников лифтовой отрасли (руководитель – С.А. Прокофьев)

На сайте имеется раздел «Присвоение профквалификаций», на котором приведены документы и ссылки на некоторые ресурсы:

- Видео на YouTube «Развитие национальной системы профессиональных квалификаций. История вопроса» (На YouTube видео имеет название «FRKK Final 7», что ограничивает доступ к ресурсу при поиске)

- Текст 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации»
- Перечень профквалификаций
- Реестр ЦОК с указанием ПС, которые оцениваются в центре, а также срок действия аттестата соответствия

- Реестр выданных свидетельств о присвоении квалификации с указанием номера свидетельства о профессиональной квалификации, ФИО, ПС, уровня квалификации и даты выдачи свидетельства (последняя дата – 03.08.2016)

- Состав центральной аттестационной комиссии СПК в лифтовой отрасли и сфере вертикального транспорта - ФИО члена комиссии, организация, а которой он работает, и занимаемая должность в комиссии.

- Федеральный реестр независимой оценки и сертификации квалификаций – доступ ограничен

В разделе присутствуют также нормативные документы, устанавливающие порядок присвоения профессиональных квалификаций:

- Положение о порядке оценки квалификации
- Положение о квалификационном свидетельстве
- Требования к ЦОК
- Порядок отбора ЦОК
- Типовое Положение о региональном центре сертификации
- Требования к членам квалификационной комиссии
- Положение об информационной открытости

- Регламент проведения профессионального экзамена
 - Методика определения стоимости оценки
 - Положение об апелляционной комиссии
 - Положение о дисциплинарной комиссии
 - Положение об экспертах
 - Информационное письмо руководителям ЦОК
 - Типовой договор ЦОК
 - Регламент оценки ЦОК
 - Свидетельство о квалификациях – шаблон
 - Типовые требования – Комиссия, 20 мая
 - Типовые требования – ЦОК, 20 мая
 - Типовые требования – Апелляция, 20 мая
 - Типовой порядок – ЦОК, 20 мая
 - Порядок наделения
- В разделе «Заседания СПК» есть презентации:
- «Независимая оценка»;
 - Требования к контрольно-оценочным средствам для проведения оценки профессиональной квалификации;
 - Условия функционирования ЦОК.
- Отчет об исполнении полномочий СПК на сайте не размещен.

5) Участие в определении потребностей в образовании и обучении, в разработке образовательных стандартов профессионального образования, в обновлении и профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ

На главной странице¹⁷⁵ сайта СПК говорится, что в структуре совета образованы комиссии, одной из которых является комиссия по профессионально-общественной аккредитации образовательных программ (руководитель – С.А. Прокофьев). У комиссии на сайте имеется свой раздел¹⁷⁶, в котором можно обнаружить три формальных общих для всех нормативных документа о базовых принципах ПОА, порядке отбора и контроля ПОА, порядке проведения ПОА.

Кроме того, здесь также приведен состав комиссии (девять участников: топ-менеджмент производственных предприятий, институтов оценки и вузов), а также расположен документ «Порядок проведения общественной аккредитации Национальным Лифтовым Союзом и Общероссийским объединением работодателей лифтового комплекса «Федерация лифтовых предприятий», организаций, осуществляющих образовательную деятельность в сфере подготовки специалистов лифтовой отрасли, проведения профессионально-общественной

¹⁷⁵ <http://sovetlift.ru/>

¹⁷⁶ <http://sovetlift.ru/po-prof-akkreditacii/>

аккредитации образовательных программ при подготовке специалистов лифтовой отрасли»¹⁷⁷.

На сайте существует еще и отдельный раздел под названием «ПОА»¹⁷⁸. Здесь вновь приводятся три вышеупомянутых документа, снова размещен состав комиссии. Помимо этого говорится, что «аккредитующей организацией по профессионально-общественной аккредитации образовательных программ в лифтовой отрасли и сфере вертикального транспорта является ООР ФЛП».

Здесь же располагаются материалы семинара, проведенного 16 ноября 2015 г. в гостиничном комплексе "Измайлово" в рамках VII Всероссийской конференции лифтовиков, посвященного ПОА:

три нормативных отраслевых документа:

- Алгоритм и сроки ПОА¹⁷⁹
- Экспертный лист ПО и ДПО¹⁸⁰
- Примерное содержание ОСОО¹⁸¹

пять отраслевых презентаций, представляющих инфографику о Национальной системе, краткие версии нормативных документов либо требования для образовательных организаций в рамках ПОА:

- ПОА¹⁸²
- Схемы ПОА и независимой оценки¹⁸³
- Самообследование ОО¹⁸⁴
- Требования к программам для ПОА¹⁸⁵
- Документы и сроки ПО и ДПП¹⁸⁶

9. СПК в здравоохранении

1) Проведение мониторинга соответствующего сегмента рынка труда, потребности в квалификациях, появления новых профессий, изменений в наименованиях и перечнях профессий

Полномочие не реализовано либо данные не представлены в открытых источниках.

2) Разработка, актуализация и организация применения профессиональных стандартов

На сайте СПК нет документов с утвержденными ПС. Тем не менее на главной странице¹⁸⁷ можно обнаружить несколько релевантных

¹⁷⁷ http://sovetlift.ru/doc/po_prof_akkred_1.pdf

¹⁷⁸ <http://sovetlift.ru/professionalno-obshhestvennaya-akkred/>

¹⁷⁹ http://sovetlift.ru/doc/POA/Algoritm_sroki_POA.pdf

¹⁸⁰ http://sovetlift.ru/doc/POA/Expertny_list_PO_DPO.pdf

¹⁸¹ http://sovetlift.ru/doc/POA/Primernoe_soderzhanie_OSOO.pdf

¹⁸² <http://sovetlift.ru/doc/POA/POA.pdf>

¹⁸³ http://sovetlift.ru/doc/POA/Shemy_POA_nezavisimoi_ocenki.pdf

¹⁸⁴ http://sovetlift.ru/doc/POA/Samoobsledovanie_OO.pdf

¹⁸⁵ http://sovetlift.ru/doc/POA/Trebovaniya_k_programmam_dlya_POA.pdf

¹⁸⁶ http://sovetlift.ru/doc/POA/Documenty_sroki_PO_DPP.pdf

полномочию ссылок. Имеется список¹⁸⁸ специальностей, по которым разработаны ПС в 2015 году (15 ПС), а также перечень¹⁸⁹ специальностей, по которым будут разработаны ПС в 2016 году. Это довольно нетипичная форма представления результатов по данному полномочию. Самих документов с ПС не обнаружено.

Также на странице присутствует ссылка¹⁹⁰ на информацию Минтруда РФ о применении ПС с ответами на вопросы о том, зачем создаются ПС, насколько они обязательны, они должны быть отражены в ТД и так далее.

3) Разработка, актуализация и организация применения отраслевой рамки квалификаций и квалификационных требований

На сайте СПК информации об отраслевой рамке не обнаружено. В планах¹⁹¹ СПК на 2016 год соответствующих данных также нет.

Единственная релевантная информация обнаружена на сайте ООО «Российское кардиологическое общество», в одной из новостей¹⁹² о заседании рабочей группы по разработке отраслевой рамки квалификаций в здравоохранении. Говорится о том, что 12 мая было проведено первое заседание, где «были приняты основные принципы взаимодействия: открытость, коллегиальность, единые методологические подходы и разработан план деятельности на ближайший месяц».

4) Установка требований для подтверждения профессиональной квалификации. Организация, координация и контроль деятельности по оценке и присвоению профессиональных квалификаций в соответствующих областях профессиональной деятельности

Полномочие не реализовано либо данные не представлены в открытых источниках.

5) Участие в определении потребностей в образовании и обучении, в разработке образовательных стандартов профессионального образования, в обновлении и профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ

Полномочие не реализовано либо данные не представлены в открытых источниках.

10. СПК в электроэнергетике

¹⁸⁷ <http://www.nacmedpalata.ru/?action=show&id=22234>

¹⁸⁸ <http://www.nacmedpalata.ru/?action=show&id=22236>

¹⁸⁹ <http://www.nacmedpalata.ru/?action=show&id=22237>

¹⁹⁰ <http://www.nacmedpalata.ru/?action=show&id=22472>

¹⁹¹ <http://www.nacmedpalata.ru/?action=show&id=22238>

¹⁹² <http://scardio.ru/poa/o-poa/32-sostoyalos-zasedanie-rabochej-gruppy-po-razrabotke-otraslevoj-ramki-kvalifikatsij-v-zdravookhraneni>

1) *Проведение мониторинга соответствующего сегмента рынка труда, потребности в квалификациях, появления новых профессий, изменений в наименованиях и перечнях профессий*

Сайт СПК по сути является вкладкой¹⁹³ на сайте Объединения РаЭл¹⁹⁴. Несмотря на то, что внизу страницы имеется пункт «Рынок труда в электроэнергетике», самого отчета о мониторинге рынка труда обнаружить не удалось. Есть только новость¹⁹⁵ за 2015 год о том, что мониторинг рынка труда в отраслях ТЭК продолжается.

2) *Разработка, актуализация и организация применения профессиональных стандартов*

На сайте, в рамках которого реализован портал СПК, существует отдельный раздел¹⁹⁶, связанный с профстандартами. В начале раздела говорится об актуальности создания ПС и о том, что они приходят на смену ЕТКС и ЕКС, кем они должны применяться и для каких целей.

Далее дается ссылка на «Основные принципы и подходы к методологии разработки ПС в электроэнергетике»¹⁹⁷. Здесь упоминается, на какие виды экономической деятельности и виды производства распространяются создаваемые ПС. Перечисляются различные принципы, которыми руководствуются создатели ПС, например: «При разработке ПС берётся за основу объективная структура вида профессиональной деятельности, сложившееся разделение труда и требования к работникам в различных условиях технологической обеспеченности» либо «При разработке профессиональных стандартов учитывается их предназначение в качестве документов, которые формируют требования работодателя к системе профессионального образования и являются основой (базой) для корректировки и разработки ФГОС и образовательных программ».

Также на основной странице раздела присутствует ссылка на утвержденные ПС¹⁹⁸. Приводится список, где перечисляются профстандарты, их коды, а также номер и дата приказа Минтруда. Название практически каждого из ПС является гиперссылкой, ведущей на сайт Минтруда. Но доступ к информации для экспертов возможен только через личный кабинет (открытого доступа нет).

На этой же странице располагается реестр ПС¹⁹⁹ (таблица Excel, которую можно скачать). Он включает в себя 33 профессиональных стандарта.

¹⁹³ http://www.rael.ru/professional_skills/

¹⁹⁴ <http://www.rael.ru/>

¹⁹⁵ <http://www.rael.ru/news/2174/>

¹⁹⁶ http://www.rael.ru/professional_skills/ps/index.php

¹⁹⁷ http://rael.elektra.ru/professional_skills/ps/principy-razrabotki-standartov-jelektrojenergetiki.php

¹⁹⁸ http://rael.elektra.ru/professional_skills/ps/ps-elektro.php

¹⁹⁹ http://rael.elektra.ru/professional_skills/ps/Reestr_PC-EE.xls

Кроме того, Советом организовано обсуждение ПС, в рамках которого по соответствующей ссылке²⁰⁰ посетителям предлагается написать модератору с целью внесения корректив в ПС или его ПЗ. На еще одной странице²⁰¹, посвященной обсуждению, говорится, что эта работа ведется в рамках работы СПК, а также на платформе аппаратно-программного комплекса «Профессиональные стандарты»²⁰².

В дополнение авторы отмечают, что, помимо ПС в электроэнергетике, они рекомендуют использовать представителям энергокомпаний межотраслевые и иные утвержденные стандарты, которые могут применяться в организациях электроэнергетики. Список этих ПС прикладывается на отдельной странице.²⁰³

Что касается применения ПС, то авторы статьи на соответствующей странице²⁰⁴ лишь ссылаются на нормативные общие для всех документы или, например, рекомендации Минтруда.²⁰⁵

3) Разработка, актуализация и организация применения отраслевой рамки квалификаций и квалификационных требований

На сайте объединения «РаЭл», в рамках которого реализован раздел²⁰⁶ об СПК, в пункте 2 «Профессиональные стандарты в электроэнергетике» располагается текстовый файл «Отраслевая рамка квалификаций в электроэнергетике (макет)»²⁰⁷. Этот документ утвержден решением СПК от 10.04.2015 и по сути предоставляет собой структуру «рамки». Указаны основные пункты, которые должна содержать в себе отраслевая рамка, а также приведен шаблон для создания реестра видов профессиональной деятельности.

Таким образом, отдельного раздела, посвященного отраслевой рамке квалификаций, на сайте нет. Полномочие не реализовано в полной мере.

4) Установка требований для подтверждения профессиональной квалификации. Организация, координация и контроль деятельности по оценке и присвоению профессиональных квалификаций в соответствующих областях профессиональной деятельности

На сайте Объединения РаЭл имеется раздел «Профессиональные квалификации», в котором представлена основная информация о системе ПС. В разделе есть блок информации «4. ОЦЕНКА

²⁰⁰ <http://rael.elektra.ru/inside/valuation/files/ps-dispatcher.php>

²⁰¹ http://rael.elektra.ru/professional_skills/ps/obsuzhdenie-proekto-ps.php

²⁰² <http://profstandart.rosmintrud.ru/>

²⁰³ http://rael.elektra.ru/professional_skills/ps/ps-mo.php

²⁰⁴ http://rael.elektra.ru/professional_skills/ps/primeneniye-ps.php

²⁰⁵ <http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/payment/128>

²⁰⁶ http://www.rael.ru/professional_skills/

²⁰⁷ http://www.rael.ru/professional_skills/ps/maketORK.docx

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИЙ В ЭЛЕКТРОЭНЕРГЕТИКЕ», где представлены:

- Нормативное правовое регулирование системы независимой оценки квалификации.
- Единая отраслевая система оценки профессиональных квалификаций работников электроэнергетики (ссылка отсутствует).
 - Информация для работников (ссылка отсутствует)
 - Информация для работодателей (ссылка отсутствует)
 - Информация для центров оценки квалификаций (ссылка отсутствует)
 - Профессиональные квалификации (список ПК с информацией о ТФ и ОТФ)
- Информационный методический центр (ссылка отсутствует)
- Центры оценки профессиональных квалификаций (ссылка отсутствует)
 - Реестр центров оценки профессиональных квалификаций / карта расположения / контактные данные (ссылка отсутствует)
 - Процедура прохождения профессионального экзамена (ссылка отсутствует)
 - Форма Свидетельства о квалификации (ссылка отсутствует)
 - Федеральный реестр независимой оценки профессиональных квалификаций
 - Сертифицированные эксперты (ссылка отсутствует)
 - Комиссия ЭСПК по апелляциям (ссылка отсутствует)

На сайте имеется ссылка на виртуальное хранилище данных «Google Диск», где лежат некоторые нормативные документы, включая Отчет ЭСПК за 2015 г.

«В рамках рабочих консультаций с представителями ПАО «РусГидро» (на этапе подготовки заявки в НСПК в апреле с.г.) достигнута предварительная договоренность о развертывании сети ЦОК в электроэнергетике по федеральным округам (Приложение 3)» (из отчета ЭСПК 2015 г.). Однако информации о ЦОК на сайте найдено не было.

«В 2015 году эксперты ЭСПК приняли участие в шести заседаниях рабочей группы Национального совета по вопросам оценки квалификации и качества подготовки кадров, а также в различных образовательных и методических семинарах, проведенных на площадке Федерального института развития образования, профильных конференциях и вебинарах» (из отчета ЭСПК 2015 г.)

На сайте найден раздел о СПК²⁰⁸, в котором есть вкладка «полномочия». При переходе по этой ссылке открывается страница²⁰⁹ со

²⁰⁸ http://www.orael.ru/professional_skills/espk/index.php

списком полномочий. Но гиперссылка на полномочие «Организация и координация деятельности по оценке профессиональных квалификаций в электроэнергетике»²¹⁰ является единственной. Она открывает страницу с информацией о десятом заседании НСПК 20 мая 2015 г., где Совет по профессиональным квалификациям в электроэнергетике был наделен ключевым полномочием по организации и координации деятельности отраслевой системы оценки профессиональных квалификаций работников в российской энергетике.

5) Участие в определении потребностей в образовании и обучении, в разработке образовательных стандартов профессионального образования, в обновлении и профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ

На сервисе существует страница «Профессионально-общественная аккредитация образовательных программ»²¹¹. Однако на ней расположена довольно общая информация о том, что представляет собой ПОА на основании нормативных документов, и, соответственно, перечислены эти документы. Помимо базового описания присутствуют:

- Основные термины
- Критерии ПОА
- Основные элементы системы ПОА

Информации о том, на какой стадии происходит ПОА, конкретно в отрасли нет.

Что касается ФГОС, то авторы создали общедоступную папку на «Google Drive», в которой есть раздел²¹² с ФГОС (каждый представлен своим отдельным документом).

11. СПК финансового рынка

1) Проведение мониторинга соответствующего сегмента рынка труда, потребности в квалификациях, появления новых профессий, изменений в наименованиях и перечнях профессий

Полномочие не реализовано либо данные не представлены в открытых источниках.

2) Разработка, актуализация и организация применения профессиональных стандартов

На сайте СПК существует специальный раздел²¹³, посвященный профессиональным стандартам. На центральной странице расположена

²⁰⁹ http://rael.elektra.ru/professional_skills/espk/polnomochiya-espk.php

²¹⁰ <http://rael.elektra.ru/news/2172/>

²¹¹ http://www.rael.ru/professional_skills/poa/poa.php

²¹² <https://drive.google.com/drive/u/0/folders/0B1tzVzEOGDSseTlqaUIRS2dUblk>

²¹³ <http://asprof.ru/prof-standarts>

информация, отражающая актуальность нововведений и важности профстандартов, их пользу для различных ЦА. Кроме того, здесь же выложен документ²¹⁴ с информацией Минтруда по вопросам применения профстандартов.

В раздел с ПС входит несколько вкладок:

- Цели и задачи ПС²¹⁵ - три небольших пункта о том, кем и зачем применяются стандарты.

- Методология разработки ПС²¹⁶ - довольно продолжительный текст о формальных требованиях, регламенте, полномочиях, организациях, связанных с разработкой и модернизацией проектов ПС и самих ПС.

- Реестр утвержденных ПС²¹⁷ - 24 ПС, по 22 из которых есть документы.

- Реестр разрабатываемых ПС²¹⁸ - 20 ПС, из которых менее чем для половины есть документ ПС или ПЗ.

- Заявка на разработку ПС²¹⁹ - онлайн-форма:

Заявка на разработку профессиональных стандартов

Предполагаемое название профессионального стандарта

Вид профессиональной деятельности

Краткое обоснование необходимости разработки профессионального стандарта

Какие профессиональные организации уже поддерживают разработку профессионального стандарта

Ф.И.О. контактного лица

Телефон

Адрес электронной почты

На странице «Профессионально-общественное обсуждение ПС»²²⁰ расположены пять протоколов заседаний по обсуждению определенных ПС, последнее заседание датировано 28 июня 2016 г. Протокол представляет из себя информацию о месте и участниках, а также о решениях, предложениях об изменениях конкретного ПС.

3) Разработка, актуализация и организация применения отраслевой рамки квалификаций и квалификационных требований

²¹⁴ <http://asprof.ru/site/public/files/1/477-lettermintrud.pdf>

²¹⁵ <http://asprof.ru/prof-standarts/ceci-i-zadachi-razrabotki-ps>

²¹⁶ <http://asprof.ru/prof-standarts/metodologiya-razrabotki-ps>

²¹⁷ <http://asprof.ru/prof-standarts/reestr-utverjdennih-ps>

²¹⁸ <http://asprof.ru/prof-standarts/reestr-razrabatyvaemyh-ps>

²¹⁹ <http://asprof.ru/prof-standarts/zayavka-na-razrabotku-ps>

²²⁰ <http://asprof.ru/prof-standarts/obsugdenie>

Полномочие не реализовано либо данные не представлены в открытых источниках.

4) *Установка требований для подтверждения профессиональной квалификации. Организация, координация и контроль деятельности по оценке и присвоению профессиональных квалификаций в соответствующих областях профессиональной деятельности*

На сайте присутствует раздел «Оценка квалификаций», на которой представлена основная информация о системе оценки квалификаций, ЦОК, их политике и функциях. На странице также расположены следующие документы:

- Методика определения стоимости работ по оценке квалификации
- Типовой порядок отбора и прекращения полномочий ЦОК
- Типовые требования к комиссии СПК по рассмотрению апелляций к ЦОК
- Типовые требования к ЦОК
- Типовые требования к членам квалификационной комиссии ЦОК
- Членам НСПК_Председателям СПК
- Членам НСПК_о проектах бланков
- Приложение 4 Технические требования
- Приложение 3 Структура номера свидетельства НОК
- Приложение 2 Свидетельство НОК
- Проект закона по оценке квалификаций
- Минтруд_проекты ФЗ о независимой оценке квалификаций
- Порядок формирования и ведения реестра независимой оценки квалификаций
- Порядок осуществления мониторинга и контроля в сфере независимой оценки квалификации
- НОПК_порядок осуществления мониторинга и контроля в сфере оценки квалификаций
- НОПК_Реестр независимой оценки квалификаций

На базе СПК организован «Центр аттестации по отбору организаций для проведения независимой оценки квалификаций». Целью его деятельности является *«подготовка к отбору Советом Ассоциации организаций для наделения их полномочиями центра оценки квалификации в установленной области деятельности для проведения независимой оценке квалификации»*.

На странице также приведен Список организаций, рекомендованных Центром в качестве ЦОК²²¹, а также План работы, утвержденный Центром. Однако он датируется 24.09.2015 г.:

²²¹ <http://asprof.ru/centr-and-commision/centr-po-ok>

- Подготовить и утвердить концепцию по работе с документами, утвержденными 20 мая 2015 г. решением Национального совета при Президенте РФ по профессиональным квалификациям, включая:

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

- Утвердить Временные требования к центру оценки квалификации, которые будут предусматривать временный порядок применения Типовых положений от 20.05.2015 г. на период апробации.

- При появлении необходимости в период апробации вносить дополнения или изменения в Типовые Положения до прекращения действия Временных требований.

- Разработать и рекомендовать на утверждение Совету Порядок построения оценочных средств (ТЗ).

- Подготовить полный комплект документов, регулирующих порядок отбора и проведения аттестации ЦОК, работу квалификационной и апелляционной комиссии и пр., в окончательной редакции до 01 октября 2016 года.

5) Участие в определении потребностей в образовании и обучении, в разработке образовательных стандартов профессионального образования, в обновлении и профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ

На сайте СПК создан отдельный раздел под названием «Профессионально-общественная аккредитация»²²². На главной странице представлена общая информация, но раздел состоит из пяти вкладок:

- Нормативная и методическая документация²²³. Помимо общих документов – например, решений о включении в национальный реестр либо об утверждении СПК, представлен ряд отраслевых документов – например, положение о ПОА, заявление на проведение ПОА, положение об Аккредитационном совете²²⁴, состав Аккредитационного совета²²⁵ (председатель, его заместитель и еще 11 человек), Методика оценки

²²² <http://asprof.ru/poa>

²²³ <http://asprof.ru/poa/ceci-i-zadachi-poa>

²²⁴ <http://asprof.ru/site/public/elfinder/POLOGENIE%20AKRED%20SOVET.pdf>

²²⁵ <http://asprof.ru/site/public/elfinder/sostav%20akred%20soveta.pdf>

образовательной программы²²⁶, Требования и порядок отбора экспертов для ПОА²²⁷, Форма заявления об установлении полномочий эксперта по ПОА²²⁸.

- Реестр экспертов²²⁹. Список представлен 40 участниками из различных городов, преимущественно из Москвы.

- Заседания аккредитационного совета²³⁰. Всего было проведено три заседания (последнее датировано 15 марта 2016 года). Указаны только вопросы, обсуждавшиеся на заседании, содержательных выводов не представлено.

- Требования к экспертам и обучению, где указано, что СПК совместно с ФИРО разработали специальную программу по обучению и подготовке экспертов для ПОА, однако ссылка на подробную информацию о программе²³¹ не работает.

- Реестр аккредитованных образовательных программ²³². Хотя сведений о проведении экспертизы не обнаружено, в списке числятся четыре программы.

Кроме того, на сайте существует раздел «Центры и комиссии»²³³. Одной из его вкладок является «Аккредитационный совет»²³⁴, где вновь перечислен состав совета, а также есть три документа:

- Положение о центре по ПОА²³⁵
- Отчет о работе центра по ПОА²³⁶
- План работы центра по ПОА на 2016 год²³⁷

Еще одной институцией в рамках СПК, реализующей деятельность в рамках изучаемого полномочия, является «Центр по актуализации ФГОС и образовательных программ»²³⁸. На его странице представлены список участников (руководитель центра и еще 10 человек), а также три документа:

- Положение о центре²³⁹
- Отчет о 2015 и план на 2016 год²⁴⁰ (запуск ПОА на протяжении всего года)

²²⁶ <http://asprof.ru/site/public/elfinder/metodika.pdf>

²²⁷ <http://asprof.ru/site/public/elfinder/special%20file/trebovaniya%20k%20ex%2015.03.16.pdf>

²²⁸ <http://asprof.ru/site/public/elfinder/zayavlenie.docx>

²²⁹ <http://asprof.ru/poa/poa-reestr-ekspertov>

²³⁰ <http://asprof.ru/poa/poa-obuchenie>

²³¹ <http://finprofessional.ru/news/pub/74>

²³² <http://asprof.ru/poa/poa-reestr-programm>

²³³ <http://asprof.ru/centr-and-commision>

²³⁴ <http://asprof.ru/centr-and-commision/centr-po-poa>

²³⁵ http://asprof.ru/site/public/files/1/161-polozhenieotsentre_poa_skorrekt_13112015.pdf

²³⁶ <http://asprof.ru/site/public/files/1/323-otchetorabotetsentrapoprofessionalno.docx>

²³⁷ http://asprof.ru/site/public/files/1/324-plan_raboty_tsentra_poa_2016.doc

²³⁸ <http://asprof.ru/centr-and-commision/centr-fgos-i-op>

²³⁹

<http://asprof.ru/site/public/files/1/180-polozhenieotsentrepoaktualizatsiifgosiobrazovatelnykhprogramm.docx>

²⁴⁰ http://asprof.ru/site/public/files/1/329-otchetplan_fgos.pdf

<http://asprof.ru/site/public/files/1/180->

- Таблица соотнесения ПС и ФГОС в отрасли²⁴¹ (для СПК еще не указано - нужна ли актуализация)

Актуализации ФГОС и ОП также посвящен одноименный раздел²⁴² на сайте, включающий в себя четыре страницы:

- Нормативные документы в сфере образования²⁴³, где размещены четыре общих для всех документа: ФЗ «Об образовании в РФ»²⁴⁴, ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс» и 273-ФЗ²⁴⁵, Методические рекомендации по актуализации ФГОС ВО с учетом профстандартов²⁴⁶, Методические рекомендации по разработке образовательных программ с учетом профстандартов²⁴⁷.

- ФГОС²⁴⁸, где представлен список 13 ФГОС, существующих в отрасли.

- Работа по актуализации образовательных стандартов²⁴⁹. Здесь призывают разработчиков ПС заполнить анкету²⁵⁰ о соответствии ПС ФГОС, а также прилагается презентация с подробным руководством²⁵¹ о том, как проводить актуализацию.

В разделе «Работа по актуализации образовательных программ»²⁵² находится только один документ с методическими рекомендациями по использованию профстандартов при разработке ООП²⁵³.

12. СПК в машиностроении

1) Проведение мониторинга соответствующего сегмента рынка труда, потребности в квалификациях, появления новых профессий, изменений в наименованиях и перечнях профессий

Полномочие не реализовано либо данные не представлены в открытых источниках.

2) Разработка, актуализация и организация применения профессиональных стандартов

²⁴¹ <http://asprof.ru/site/public/files/1/478-spkfinansovogorynka.xlsx>

²⁴² <http://asprof.ru/aktualizaciya-fgos-i-op>

²⁴³ <http://asprof.ru/aktualizaciya-fgos-i-op/documents>

²⁴⁴ <http://asprof.ru/site/public/files/1/154-273fzobrazovaniivrf.pdf>

²⁴⁵ <http://asprof.ru/site/public/files/1/155-122fzovneseniiizmeneniivtrudovoikodeksi273fz.pdf>

²⁴⁶ <http://asprof.ru/site/public/files/1/156-metodicheskierekomendatsiipoaktualizatsiifgosvosuchetomprofstandartov.pdf>

²⁴⁷ <http://asprof.ru/site/public/files/1/157-metodicheskierekomendatsiiporazrabotkeobrazovatelnykhprogrammsuchetomprofstandartov.pdf>

²⁴⁸ <http://asprof.ru/aktualizaciya-fgos-i-op/os>

²⁴⁹ <http://asprof.ru/aktualizaciya-fgos-i-op/rabota-po-aktualizacii-os>

²⁵⁰ <http://asprof.ru/site/public/files/1/39-razrabotchikamprofstandartov.oprosnyilist.docx>

²⁵¹ http://asprof.ru/site/public/files/1/40-aktualizatsiyafgos_finuniversitet.gunyavinan.l..pdf

²⁵² <http://asprof.ru/aktualizaciya-fgos-i-op/rabota-po-aktualizacii-op>

²⁵³ <http://asprof.ru/site/public/files/1/313-metodicheskierekomendatsiipoispolzovaniyuprofstandartovpriirazrabotkeoop.pdf>

Полномочие не реализовано либо данные не представлены в открытых источниках.

3) Разработка, актуализация и организация применения отраслевой рамки квалификаций и квалификационных требований

Полномочие не реализовано либо данные не представлены в открытых источниках.

4) Установка требований для подтверждения профессиональной квалификации. Организация, координация и контроль деятельности по оценке и присвоению профессиональных квалификаций в соответствующих областях профессиональной деятельности

Полномочие не реализовано либо данные не представлены в открытых источниках.

5) Участие в определении потребностей в образовании и обучении, в разработке образовательных стандартов профессионального образования, в обновлении и профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ

Полномочие не реализовано либо данные не представлены в открытых источниках.

13. СПК в отрасли судостроения и морской техники

1) Проведение мониторинга соответствующего сегмента рынка труда, потребности в квалификациях, появления новых профессий, изменений в наименованиях и перечнях профессий

Полномочие не реализовано либо данные не представлены в открытых источниках.

2) Разработка, актуализация и организация применения профессиональных стандартов

Полномочие не реализовано либо данные не представлены в открытых источниках.

3) Разработка, актуализация и организация применения отраслевой рамки квалификаций и квалификационных требований

Полномочие не реализовано либо данные не представлены в открытых источниках.

4) Установка требований для подтверждения профессиональной квалификации. Организация, координация и контроль деятельности по оценке и присвоению профессиональных квалификаций в соответствующих областях профессиональной деятельности

Полномочие не реализовано либо данные не представлены в открытых источниках.

5) Участие в определении потребностей в образовании и обучении, в разработке образовательных стандартов профессионального образования, в обновлении и профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ

Полномочие не реализовано либо данные не представлены в открытых источниках.

14. СПК в нефтегазовом комплексе

1) Проведение мониторинга соответствующего сегмента рынка труда, потребности в квалификациях, появления новых профессий, изменений в наименованиях и перечнях профессий

На сайте ²⁵⁴ СПК на главной странице существует вкладка «Мониторинг рынка труда»²⁵⁵. В ней располагаются два документа. Один посвящен принципам формирования Справочника профессий рабочих и должностей служащих нефтегазового комплекса, а второй представляет собой проект таблицы этого справочника. Кроме того, на вкладке предлагается «предложения и замечания по проекту Справочника профессий рабочих и должностей служащих нефтегазового комплекса направлять до 26 августа 2016 года в Совет по профессиональным квалификациям в нефтегазовом комплексе на электронный адрес: info@spkngk.ru».

Отчетов о мониторинге рынка труда или обзоров сектора на сайте, как и за его пределами, не обнаружено. Реализация этого полномочия включена в планы работы на 2016 год²⁵⁶.

2) Разработка, актуализация и организация применения профессиональных стандартов

На сайте СПК существует раздел ²⁵⁷, посвященный профессиональным стандартам. На странице представлено 38 утвержденных стандартов (с приложенными документами) и еще 16 ПС, имеющих статус «в разработке». При этом по каждому стандарту в списке указывается, какая организация занималась его разработкой.

Вторая вкладка ²⁵⁸ посвящена стандартам, запланированным для разработки в 2016 году (22 ПС). Документов по проектам ПС нет, но указывается организация-разработчик, а также за счет каких средств

²⁵⁴ <http://www.spkngk.ru/>

²⁵⁵ <http://www.spkngk.ru/about/activity/monitoring/>

²⁵⁶ <http://www.spkngk.ru/about/work-plan/2016/>

²⁵⁷ <http://www.spkngk.ru/about/activity/standards/list/>

²⁵⁸ <http://www.spkngk.ru/about/activity/standards/perechen-professionalnykh-standartov-zaplanirovannykh-dlja-razrabotki-v-2016-godu-i-posledujushchii-period-v-ramkakh-raboty-spkn-gk/>

ведется разработка (корпоративные средства/средства федерального бюджета).

Третья вкладка ²⁵⁹ посвящена профессионально-общественному обсуждению профстандартов. В соответствующем списке приведены 10 ПС, по каждому из которых можно увидеть проект, пояснительную записку, организацию-разработчика и статус (у всех – «идет обсуждение»). Внизу страницы указано, что окончание обсуждения запланировано на 5 сентября 2016 года, а свои предложения и замечания можно отправить на почту ²⁶⁰ Совета.

3) Разработка, актуализация и организация применения отраслевой рамки квалификаций и квалификационных требований

На сайте СПК не существует отдельного раздела или главы, посвященной ОРК, тем не менее в плане работы Совета на 2016 год ²⁶¹ имеется пункт о реализации этого полномочия. В нем говорится, что в марте-апреле проводится необходимая подготовка и работа с экспертами. К октябрю будет завершена разработка ОРК, а ноябрю разработаны рекомендации по применению «рамки».

4) Установка требований для подтверждения профессиональной квалификации. Организация, координация и контроль деятельности по оценке и присвоению профессиональных квалификаций в соответствующих областях профессиональной деятельности

На сайте приведен план работ на 2015 и 2016 года ²⁶². По 2015 году в пункте «Организация и координация деятельности по оценке профессиональных квалификаций в НГК в соответствии с перечнем стандартов и иными установленными квалификационными требованиями» указано:

- Анализ утвержденных НСПК документов по оценке квалификаций:
 - Типовые требования к центру оценки квалификации (ЦОК);
 - Типовой порядок отбора и прекращения полномочий ЦОК;
 - Типовые требования к членам квалификационной комиссии ЦОК;
 - Типовой порядок создания и работы апелляционной комиссии;
 - Методические рекомендации по организации разработки и использованию КИМ для процедур независимой оценки квалификаций и подтверждения профессиональных квалификаций;

²⁵⁹ <http://www.spkngk.ru/about/activity/standards/professionalno-obshchestvennoe-obsuzhdenie-proektov-professionalnykh-standartov/>

²⁶⁰ info@spkngk.ru

²⁶¹ <http://www.spkngk.ru/about/work-plan/2016/>

²⁶² <http://www.spkngk.ru/about/work-plan/2016/>

○ Положение о Федеральном реестре независимой оценки квалификаций.

● Формирование предложений по их применению с учетом специфики НГК. Проведение семинара – круглого стола по обсуждению предложений для рассмотрения на СПК НГК.

Срок реализации данных пунктов: октябрь 2015 г.

В 2016 году в пункте «4. Установление требований для подтверждения профессиональной квалификации, организация, координация и контроль деятельности по оценке и присвоению профессиональных квалификаций в нефтегазовом комплексе» указано:

№ п/п	Мероприятия	Срок исполнения	Ответственный исполнитель (докладчик)
4.1.	Подготовка обзора развития национальной системы профессиональных квалификаций в Российской Федерации и подготовка предложений по проведению оценки квалификаций в нефтегазовом комплексе	Февраль	Ю.В. Лисин Н.Г. Петров Ю.В. Пихтовников В.С. Шейнбаум Е.В. Щурова
4.2.	Разработка Базовых принципов по созданию системы оценки квалификаций в НГК	Апрель	Ю.В. Пихтовников Н.Л. Ющенко Н.Г. Петров
4.3.	Подготовка и проведение семинара: «Формирование и деятельность Центров оценки квалификации. Опыт отраслевых советов по профессиональным квалификациям и возможность его использования применительно к деятельности Совета по профессиональным квалификациям в нефтегазовом комплексе»	Март	И.А. Матлашов П.Е. Иванов М.Е. Галаган
4.4.	Определение потребности в создании центров оценки квалификаций в нефтегазовом комплексе	Сентябрь	П.Е. Иванов Т.Г. Соловых Е.В. Щурова Ю.В. Пихтовников
4.5.	Разработка Плана-графика формирования сети независимых ЦОК в нефтегазовом комплексе	Ноябрь	П.Е. Иванов Т.Г. Соловых Е.В. Щурова Ю.В. Пихтовников
4.6.	Разработка нормативных документов	Сентябрь	П.Е. Иванов

<p>СПК НГК в области оценки квалификации: Требования к центру оценки квалификации в нефтегазовом комплексе; Порядок отбора и прекращения полномочий ЦОК в НГК; Требования к членам квалификационной комиссии ЦОК в нефтегазовом комплексе; Положение о квалификационной комиссии; Порядок создания и работы Апелляционной комиссии в нефтегазовом комплексе; Требования к экзаменационным центрам (подготовка предложений по структуре ЭЦ, требований к его работникам, материально-технической базе); Положение о профессиональном экзамене; Положение о свидетельстве по результатам оценки квалификации; Методические рекомендации по организации разработки и использованию контрольно-измерительных материалов для процедур независимой оценки квалификаций и подтверждения профессиональных квалификаций; Методика расчета стоимости проведения работ по оценке квалификаций</p>	<p>Т.Г. Соловых Е.В. Щурова Ю.В. Пихтовников Ю.В. Лисин Н.Г. Петров</p>
<p>4.7. Подготовка предложений по выбору организаций, которые могут быть наделены полномочиями ЦОК, и соответствующего им перечня профессиональных квалификаций</p>	<p>Ноябрь П.Е. Иванов Т.Г. Соловых Е.В. Щурова Ю.В. Пихтовников Ю.В. Лисин</p>
<p>4.8. Отбор претендентов отраслевых ЦОК. Проведение экспертизы заявок организаций, претендующих на наделение полномочиями ЦОК</p>	<p>Декабрь И.А. Матлашов П.Е. Иванов Т.Г. Соловых Е.В. Щурова Ю.В.</p>

			Пихтовников Ю.В. Лисин
4.9.	Формирование Апелляционной комиссии СПК НГК, Квалификационных комиссий ЦОК	Ноябрь	И.А. Матлашов П.Е. Иванов Т.Г. Соловых Е.В. Щурова Ю.В. Пихтовников Ю.В. Лисин
4.10.	Принятие решения о наделении полномочий и выдача Аттестата соответствия отраслевым ЦОК	Декабрь	И.А. Матлашов П.Е. Иванов М.Е. Галаган
4.11.	Подготовка предложений (формирование требований) к периодичности мониторинга деятельности ЦОК и формам отчетности по результатам деятельности ЦОК	Декабрь	И.А. Матлашов П.Е. Иванов Т.Г. Соловых Е.В. Щурова Ю.В. Пихтовников Ю.В. Лисин
4.12.	Ведение реестра сертифицированных специалистов	В течение года, по мере поступления	П.Е. Иванов
4.13.	Предоставление сведений в Федеральный реестр по отраслевой системе оценки и сертификации квалификаций, по деятельности ЦОК	Сентябрь	И.А. Матлашов П.Е. Иванов М.Е. Галаган

Согласно Отчету о деятельности СПК НГК за 2015 год²⁶³ по приведенному пункту плана за 2015 год Советом выполнен «п.4.1. Анализ документов, утвержденных Национальным советом, по оценке квалификаций. Формирование предложений по их применению с учетом специфики НГК».

5) Участие в определении потребностей в образовании и обучении, в разработке образовательных стандартов профессионального образования, в обновлении и профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ

²⁶³ <http://www.spkngk.ru/about/godovoi-otchet/2015/>

На сайте имеется раздел ПОА²⁶⁴, на главной странице которого рассказывается, что такое ПОА, и приводятся ссылки на нормативные документы. Указывается также, что в рамках СПК полномочиями аккредитующей организации для осуществления ПОА в интересах нефтегазового комплекса наделено ЧУ «Газпром ЦНИС».

Как у многих других СПК, этот блок разбит на несколько частей:

- Нормативные акты и организационно-методические документы²⁶⁵. На странице размещено шесть файлов: №166-ФЗ от 02.06.2016 «О внесении изменений в статью 96 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», №273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в РФ», Базовые принципы ПОА НСПК, Порядок проведения ПОА НСПК, Порядок отбора аккредитующих организаций НСПК, а также один отраслевой «Порядок проведения ПОА СПК НГК»²⁶⁶

- План-график профессионально-общественной аккредитации²⁶⁷. На данной странице авторы просто ссылаются на план-график, но конкретные даты и виды работ не указаны. Однако если найти на сайте сам план²⁶⁸ работ на 2016 год, в нем действительно можно увидеть основные виды деятельности по месяцам. По всей видимости, результаты будут представлены на семинаре в ноябре 2016 года.

- Этапы ПОА²⁶⁹. На данной странице представлены семь основных шагов: 1) Рассмотрение заявки на ПОА ПОП; 2) Заключение договора на проведение ПОА ПОП; 3) Проведение самообследования ОП организацией, осуществляющей образовательную деятельность, на соответствие ПОА; 4) Формирование экспертной группы для ПОА ПОП; 5) Анализ отчета о самообследовании и внешняя экспертиза ОП; 6) Подготовка экспертного заключения по результатам ПОА ПОП, принятие решения об аккредитации ОП; 7) Выдача аккредитующей организацией документов по результатам ПОА ПОП. Пройдя по ссылке, которой является название каждого этапа, можно получить о нем более подробную информацию из раскрывающегося текстового поля, а также скачать релевантный пункту документ, бланк или протокол.

- Эксперты по ПОА²⁷⁰. Утверждается, что всего к аккредитации привлечено порядка 500 экспертов из разных городов России, относящихся к трем группам: 1) представители СПК; 2) представители

²⁶⁴ <http://www.spkngk.ru/about/activity/accreditation/>

²⁶⁵ <http://www.spkngk.ru/about/activity/accreditation/normativnye-akty-i-organizacionno-metodicheskie-dokumenty/>

²⁶⁶ http://www.spkngk.ru/fileadmin/f/about/Porjadok_POA_SPK_NGK_ot_16.02.2016.pdf

²⁶⁷ <http://www.spkngk.ru/about/activity/accreditation/plan-grafik-professionalno-obshchestvennoi-akkreditacii/>

²⁶⁸ <http://www.spkngk.ru/about/work-plan/2016/>

²⁶⁹ <http://www.spkngk.ru/about/activity/accreditation/ehrapy-professionalno-obshchestvennoi-akkreditacii/>

²⁷⁰ <http://www.spkngk.ru/about/activity/accreditation/ehksperty-po-professionalno-obshchestvennoi-akkreditacii/>

профессионального сообщества; 3) представители образовательного сообщества.

- Аккредитованные ПОП²⁷¹. Здесь сообщается, что информация о ПОП, успешно прошедших аккредитацию заносится в Национальный реестр ПОА. Прикладывается ссылка на Реестр ОП²⁷², созданный на сайте СПК. На данный момент он представлен только шаблоном, без заполненных строк – очевидно, потому, что ПОА еще не завершена.

В завершение отметим, что в правой части сайта (независимо от выбранных вкладок) зафиксированы два постоянных поля. Это «Дневник событий ПОА»²⁷³, который на момент обращения (24.08.16) был пуст, а также ссылка на инструкцию для подачи заявки ПОП на ПОА²⁷⁴, где предлагается сначала ознакомиться с несколькими нормативными документами, а также скачать форму заявки. Указываются также адреса, по которым нужно направлять оригинал и электронную копию заявки.

На каждой странице, связанной с ПОА, есть номера телефонов для обращения за дополнительной информацией.

15. СПК в сфере атомной энергии

1) Проведение мониторинга соответствующего сегмента рынка труда, потребности в квалификациях, появления новых профессий, изменений в наименованиях и перечнях профессий

Сайт СПК²⁷⁵ реализован на базе сайта²⁷⁶ «Союза работодателей атомной промышленности, энергетики и науки России». Раздел «Мониторинг рынка труда»²⁷⁷ имеется, но на момент обращения (18.08.16) находился в разработке. В планах²⁷⁸ работы СПК на 2016 год указано, что отчет о мониторинге будет предоставлен в НСПК в III квартале года.

В других открытых источниках отчет также не обнаружен.

2) Разработка, актуализация и организация применения профессиональных стандартов

На портале СПК, реализованном в рамках сайта компании, которая выполняет полномочия Совета, существует раздел²⁷⁹, посвященный профессиональным стандартам. На центральной странице кратко

²⁷¹ <http://www.spkngk.ru/about/activity/accrreditation/akkreditovannye-professionalnye-obrazovatelnye-programmy/>

²⁷² <http://www.spkngk.ru/otdelnye-stranicy/reestr-obrazovatelnykh-programm-proshedshikh-professionalno-obshchestvennuju-akkreditaciju-v-interesakh-neftegazovogo-kompleksa/>

²⁷³ <http://www.spkngk.ru/about/activity/accrreditation/ehrapy-professionalno-obshchestvennoi-akkreditacii/dnevnik-sobytii-poa/>

²⁷⁴ <http://www.spkngk.ru/otdelnye-stranicy/zajavka-na-professionalno-obshchestvennuju-akkreditaciju-professionalnoi-obrazovatelnoi-programmy/>

²⁷⁵ <http://srrosatom.ru/node/1951>

²⁷⁶ <http://srrosatom.ru/>

²⁷⁷ <http://srrosatom.ru/node/2034>

²⁷⁸ <http://srrosatom.ru/node/1957>

²⁷⁹ <http://srrosatom.ru/node/1281>

говорится об актуальности введения ПС. Авторы даже создали брошюру²⁸⁰ «Профстандарты Росатома», в которой в том числе при помощи инфографики, схем, цитат и других средств раскрывается важность перехода на новую систему стандартов. Это в некотором смысле уникальный прецедент донесения до не знакомых с Национальной системой аудиторий важной информации о профстандартах.

Внизу страницы располагается несколько ссылок на профстандарты (документы по каждому ПС не прилагаются):

- Утверждённые ПС²⁸¹ - в реестре 71 профессиональный стандарт.
- Разрабатываемые ПС²⁸² - в перечне 26 проектов ПС.
- Применяемые (сквозные) ПС, используемые в отрасли²⁸³ - раздел находится в разработке.
- Разрабатываемые (сквозные) ПС, используемые в отрасли²⁸⁴ - раздел находится в разработке.

3) Разработка, актуализация и организация применения отраслевой рамки квалификаций и квалификационных требований

На сайте СПК существует соответствующий раздел²⁸⁵ под названием «Отраслевая рамка квалификаций». На странице раздела нет текста, а только располагается одноименный файл²⁸⁶.

Документ утвержден 10 мая 2016 года председателем Совета. В первой части указывается назначение «рамки» и область ее применения. При разработке, помимо прочего, учитывался опыт Европейской отраслевой рамки, а также были учтены требования и рекомендации ряда международных организаций и ассоциаций, релевантных отрасли.

Далее следует блок целей и задач, а затем – раздел, посвященный областям и технологиям использования «рамки», и перечисляются области экономической деятельности в сфере использования атомной энергии.

Так же, как в других кейсах, авторы уделяют внимание особенностям квалификационных уровней. Отмечается, что для данной отрасли ввиду проблематики безопасности использования атомной энергии классификация крайне важна. При этом выделяют девять квалификационных уровней, каждому из которых соответствует своя периодичность подтверждения квалификации.

Затем приводится сама ОРК по десяти уровням со следующими показателями: широта полномочий и ответственность, характер умений

²⁸⁰ srrosatom.ru/sites/default/files/%20Профстандарты%20Росатома%20%281%29.pdf

²⁸¹ <http://srrosatom.ru/node/2087>

²⁸² <http://srrosatom.ru/node/2088>

²⁸³ <http://srrosatom.ru/node/2089>

²⁸⁴ <http://srrosatom.ru/node/2090>

²⁸⁵ <http://srrosatom.ru/node/2015>

²⁸⁶ <http://srrosatom.ru/sites/default/files/Otraslevaya%20ramka.PDF>

(сложность), характер знаний (наукоемкость), пути достижения уровня квалификации. Очевидно, что авторы этой «рамки» взяли за основу базовые составляющие Национальной ОРК.

4) Установка требований для подтверждения профессиональной квалификации. Организация, координация и контроль деятельности по оценке и присвоению профессиональных квалификаций в соответствующих областях профессиональной деятельности

На сайте Союза работодателей атомной промышленности, энергетики и науки России²⁸⁷ существует раздел «Отраслевая система квалификаций», в которой имеется блок «Оценка квалификаций работника». В данном блоке представлены следующие подразделы:

- Центры оценки и сертификации - раздел пуст.
- Механизм получения аккредитации - раздел пуст.
- Как пройти сертификацию - раздел пуст.
- Список прошедших сертификацию - раздел пуст.
- Реестр - раздел пуст.

В разделе «План работы СПК АЭ на 2016 год»²⁸⁸ указана следующая информация:

Оценка профессиональных квалификаций

№ п/п	Название мероприятия	Содержание мероприятия	Сроки реализации
13.	Наделение полномочиями по оценке профессиональных квалификаций	Принятие организационно-методических документов по оценке профессиональных квалификаций	I-II квартал
		Подача документов в НСПК для наделения полномочиями по оценке профессиональных квалификаций	I-II квартал
14.	Формирование ЦОК	в электроэнергетической сфере	II-III квартал
		в сфере сооружения	II-III квартал
15.	Проведение оценки профессиональных квалификаций выпускников		III квартал

²⁸⁷ <http://srrosatom.ru/node/2032>

²⁸⁸ <http://srrosatom.ru/node/1957>

5) *Участие в определении потребностей в образовании и обучении, в разработке образовательных стандартов профессионального образования, в обновлении и профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ*

На сайте организации, выполняющей полномочия СПК, существует раздел «Отраслевая система квалификаций», одной из вкладок которого является «Общественная аккредитация образовательных программ»²⁸⁹. На странице располагаются четыре отраслевых нормативных документа:

- Положение о порядке проведения ПОА²⁹⁰
- Показатели для проведения аккредитации экспертизы ОП²⁹¹
- Правила обращения образовательных организаций, заинтересованных в получении ПОА²⁹²
- Методика расчёта стоимости работ по проведению ПОА²⁹³

16. СПК в автомобилестроении

1) *Проведение мониторинга соответствующего сегмента рынка труда, потребности в квалификациях, появления новых профессий, изменений в наименованиях и перечнях профессий*

На сайте Объединения автопроизводителей России²⁹⁴ находится раздел «Совет по профквалификациям»²⁹⁵. Несмотря на то, что обзор рынка или мониторинг в полном объеме не проведен, среди документов присутствует «Справочник востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий «Автомобилестроение» (приказ Минтруда России от 2 ноября 2015 г. № 832)»²⁹⁶. Кроме того, в отчете²⁹⁷ за 2015 год говорится, что «в 2015 году начата работа по организации применения утвержденных профессиональных стандартов в автомобилестроении. Проводится мониторинг применения профессионально-квалификационной структуры и требований ПС в организациях автомобилестроения». В планах²⁹⁸ на 2016 год тема мониторинга также имеет место, хотя и без указания конкретных сроков выполнения.

²⁸⁹ <http://srrosatom.ru/node/2033>

²⁹⁰ <http://srrosatom.ru/sites/default/files/06%20-%20Polozhenie%20o%20poryadke%20provedeniya%20POA%20obr%20pr%20AE.PDF>

²⁹¹ <http://srrosatom.ru/sites/default/files/07%20-%20Pokazateli%20for%20provedeniya%20akkreditac.expertizy%20obr%20programmy.PDF>

²⁹² <http://srrosatom.ru/sites/default/files/08%20-%20Pravila%20obrascheniya%20obr%20organizacii%20C%20zainteresovannykh%20v%20poluchenii%20POA.PDF>

²⁹³

<http://srrosatom.ru/sites/default/files/09%20-%20Metodika%20rascheta%20stoimosti%20rabot%20po%20provedeniyu%20POA%20obr%20pr.PDF>

²⁹⁴ <http://www.oar-info.ru/>

²⁹⁵ <http://www.oar-info.ru/index.php?id=200>

²⁹⁶ <http://www.oar-info.ru/index.php?id=258>

²⁹⁷ <http://www.oar-info.ru/index.php?id=297>

²⁹⁸ <http://www.oar-info.ru/index.php?id=292>

2) Разработка, актуализация и организация применения профессиональных стандартов

На портале СПК, реализованном в рамках сайта компании, которая выполняет полномочия Совета, существует раздел ²⁹⁹, посвященный профессиональным стандартам. На странице указаны организации, которые участвовали в разработке ПС, говорится о количестве экспертов и организациях, в которых они работают. Ниже размещена таблица с 20 ПС, однако документы с ПС не прикладываются.

3) Разработка, актуализация и организация применения отраслевой рамки квалификаций и квалификационных требований

Полномочие не реализовано либо данные не представлены в открытых источниках.

4) Установка требований для подтверждения профессиональной квалификации. Организация, координация и контроль деятельности по оценке и присвоению профессиональных квалификаций в соответствующих областях профессиональной деятельности

На сайте Объединения автопроизводителей России есть вкладка «Совет по профквалификациям», в которой есть три раздела:

- Информация о Совете;
- Документы;
- Информация.

В разделе «Документы» представлен «План мероприятий («дорожная карта») по обеспечению предприятий автомобильной промышленности профессиональными компетенциями с учетом основных тенденций и перспектив технологического развития автомобилестроения и повышения его конкурентоспособности» ³⁰⁰, в котором представлены следующие пункты:

№	Наименование мероприятий	Контрольное событие / ожидаемый результат	Вид документа	Срок исполнения	Ответственный исполнитель
6.1.	Разработка контрольных (тестовых) заданий по уровням профессиональных компетенций и квалификаций в соответствии с отраслевой профессионально-квалификационную структурой	Утверждены комплекты контрольных (тестовых) заданий по уровням профессиональных компетенций и квалификаций Унифицированная база данных	Постановление отраслевого Совета НСПК	В течение 1 года с даты утверждения профессиональных стандартов	Отраслевой Совет НСПК Минпромторг России Минобрнауки России иные заинтересованные предприятия и организации

²⁹⁹ <http://www.oar-info.ru/index.php?id=296>

³⁰⁰ <http://www.oar-info.ru/index.php?id=259>

	автомобилестроения и требованиями профессиональных стандартов с учетом методик оценки компетенций по методике WorldSkills International	оценочных материалов			
6.2.	Разработка правил проведения сертификации персонала в соответствии с отраслевой профессионально-квалификационную структурой автомобилестроения, законодательством Российской Федерации и требованиями международных стандартов (ISO/IEC 17 024:2003)	Утверждены правила проведения сертификации персонала в соответствии с отраслевой профессионально-квалификационную структурой автомобилестроения	Постановление отраслевого Совета НСПК	В течение 6 месяцев с даты вступления в силу Федерального закона «О независимой оценке квалификации (сертификации квалификации)»	Отраслевой Совет НСПК Минпромторг России Минобрнауки России иные заинтересованные предприятия и организации

В разделе «Отчет о результатах исполнения в 2015 году Советом полномочий, предоставленных НСПК», информации о деятельности по оценке и присвоению ПК практически нет. Об этой теме напоминает лишь фраза *«определение квалификационных требований и компетенций по приоритетным профессиям в рамках реализации планов предприятий до 2020 г.»*

В разделе «Информация» присутствует вкладка «О независимой оценке квалификаций», в которой приводится информация, что данный Совет наделен полномочиями по установлению требований для подтверждения профессиональной квалификации, а также текст ФЗ от 3 июля 2016 г. № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации»

5) Участие в определении потребностей в образовании и обучении, в разработке образовательных стандартов профессионального образования, в обновлении и профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ

Полномочие не реализовано либо данные не представлены в открытых источниках.

17. СПК в целлюлозно-бумажной, мебельной и деревообрабатывающей промышленности

1) Проведение мониторинга соответствующего сегмента рынка труда, потребности в квалификациях, появления новых профессий, изменений в наименованиях и перечнях профессий

На сайте РАО «Бумпром» находится раздел СПК³⁰¹. Мониторинг рынка труда в нем не обнаружен, тем не менее во вкладке с документами³⁰² имеется план³⁰³ работ на 2015-2016 годы, где указано, что по мере необходимости, но не реже, чем раз в год, должна готовиться информация о рынке труда, потребностях в квалификациях и новых профессиях.

2) Разработка, актуализация и организация применения профессиональных стандартов

На интернет-портале СПК нет реестра ПС. Однако в плане³⁰⁴ работы Совета на 2015-2016 годы говорится, что:

- в апреле-ноябре 2015 года проводится «Разработка 19 проектов профессиональных стандартов для целлюлозно-бумажной, мебельной и деревообрабатывающей промышленности»;
- не реже раза в квартал происходит рассмотрение проектов ПС;
- в первой половине 2016 года осуществляется апробация ПС;
- в первой половине 2016 года происходит адаптация сквозных и межотраслевых ПС;
- в первой половине 2016 года проводится разработка отраслевых рекомендаций по применению ПС;
- на постоянной основе нужно привлекать экспертов от предприятий и организаций на обучающие семинары по разработке, актуализации и применению ПС.

3) Разработка, актуализация и организация применения отраслевой рамки квалификаций и квалификационных требований

На сайте организации, в рамках которой реализован интернет-портал Совета, отдельного раздела или вкладки, посвященной реализации данного полномочия, нет. Однако в плане³⁰⁵ работы на 2016 год говорится, что разработка ОРК и квалификационных требований будет проводиться во второй половине 2016 года. Ответственными за разработку являются СПК, ОАО «ЦНИИБ» и предприятия отрасли.

4) Установка требований для подтверждения профессиональной квалификации. Организация, координация и контроль деятельности по оценке и присвоению профессиональных квалификаций в соответствующих областях профессиональной деятельности

³⁰¹ <http://bumprom.ru/index.php?ids=342>

³⁰² <http://www.bumprom.ru/index.php?ids=353>

³⁰³ http://www.bumprom.ru/im/files/386_fname.pdf

³⁰⁴ http://www.bumprom.ru/im/files/386_fname.pdf

³⁰⁵ http://www.bumprom.ru/im/files/386_fname.pdf

На сайте РАО «БУМПРОМ» представлен раздел «СПК в целлюлозно-бумажной, мебельной и деревообрабатывающей промышленности». На нем представлены:

- НСПК при Президенте РФ;
- СПК ЦБП и ДО;
- документы СПК ЦБП и ДО;
- новости СПК ЦБП и ДО.

В первом подразделе «НСПК при Президенте РФ» приводятся общая информация о НСПК, а также ссылки на ряд документов – в частности «Организационно-методические документы в целях формирования системы независимой оценки квалификации» (именно эта ссылка в момент обращения была нерабочей).

В подразделе «СПК ЦБП и ДО» приводится «План работы Совета по профессиональным квалификациям в целлюлозно-бумажной, мебельной и деревообрабатывающей промышленности на 2015-2016 гг.», в котором указаны следующие пункты:

№	Мероприятие	Срок исполнения и исполнители
9.	Разработка отраслевой рамки квалификаций и квалификационных требований	II полугодие 2016 года, СПК, ОАО «ЦНИИБ», предприятия отрасли
10.	Участие в формировании системы независимой оценки качества профессионального образования работников	II полугодие 2016 года, СПК, вузы, предприятия

В разделе «Документы СПК ЦБП и ДО» приводятся также протоколы совещаний Совета. В документе «Протокол рабочего совещания СПК ЦБП и ДО 27.06.2016» указывается, что одним из вопросов на повестке дня был:

«2. О подготовке центров оценки квалификаций (ЦОК) в целлюлозно-бумажной, мебельной и деревообрабатывающей промышленности (первый этап) и о нормативно-методической документации по созданию ЦОК:

1). Требования к ЦОК и порядок отбора организаций для наделения их полномочиями по оценке квалификации и прекращения этих полномочий;

2). ПОЛОЖЕНИЕ о разработке оценочных средств для проведения профессиональных экзаменов при осуществлении независимой оценки квалификации;

3). ПОЛОЖЕНИЕ о разработке перечня наименований квалификаций и положений профессиональных стандартов, на соответствие которым проводится независимая оценка квалификации, с указанием сроков действия свидетельств о квалификации и перечня документов, необходимых для прохождения профессионального экзамена по соответствующим квалификациям;

4). О ФОРМЕ бланка свидетельства о квалификации и технические требования к бланку свидетельства о квалификации и порядок его изготовления.

3. Обсуждение вопросов по созданию ЦОК и принимаемые решения».

Из этого протокола неясно текущее положение дел относительно организации ЦОК. Указывается, что НПА (Требования к ЦОК, Положение о разработке оценочных средств, Положение о разработке перечня наименований квалификаций и Формы бланка свидетельств о присвоении квалификации), подготовленные Минтрудом России совместно с РСПП и др. организациями, должны были доведены до членов Совета до 1.07.2016. Также в сентябре будет рассмотрен вопрос о состоянии формирования ЦОК в отрасли.

5) Участие в определении потребностей в образовании и обучении, в разработке образовательных стандартов профессионального образования, в обновлении и профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ

Работа, связанная с аккредитацией, явно проводится работа. Однако результаты этой деятельности оценить трудно, поскольку о них говорится лишь в связанных документах. Отдельных разделов или отчетов о ПОА не обнаружено.

18. СПК в области управления персоналом

1) Проведение мониторинга соответствующего сегмента рынка труда, потребности в квалификациях, появления новых профессий, изменений в наименованиях и перечнях профессий

На сайте СПК³⁰⁶ во вкладке «Направления деятельности совета»³⁰⁷ имеется пункт «Проведение мониторинга рынка труда, потребности в квалификациях, появления новых профессий в области управления персоналом». Там указано, что:

- Сформирован пошаговый план проведения мониторинга;
- Проведена стратегическая сессия «Форсайт HR» на площадке АСИ;

³⁰⁶ <http://sovethr.ru/>

³⁰⁷ <http://sovethr.ru/home/o-sovete-hr/napravlenie-deyatelnosti/>

- Сформированы проекты списков компаний по сферам деятельности в области управления персоналом;
- Сформирован список из 28 вузов, располагающих ресурсами для дальнейшей работы по ФГОС и ОП в области управления персоналом, и 97 вузов, осуществляющих подготовку по специальности «Управление персоналом».

Однако возможность более конкретно посмотреть эти проекты или вузы не предоставлена.

В планах ³⁰⁸ на 2016 год указано, что будет осуществлено «Проведение экспертных интервью и опросов для целей мониторинга рынка труда, разработки рамки квалификаций». Сроки не указаны.

Кроме того, на сайте существует раздел «Обзоры рынка труда»³⁰⁹, где расположены небольшие новостные блоки. Как правило, они подготовлены³¹⁰ на других сайтах HR-сервисов типа HH³¹¹ или Superjob³¹², хотя встречаются и оригинальные³¹³ статьи.

Отчет о мониторинге рынка труда или обзор сектора в интернете также не обнаружен.

2) Разработка, актуализация и организация применения профессиональных стандартов

На сайте СПК имеется специальный раздел ³¹⁴, посвященный деятельности рабочей группы по профессиональным стандартам и собственно ПС. Здесь обозначено, кто является руководителем РГ и в чем заключаются ее основные задачи.

Далее размещено несколько раскрывающихся вкладок:

- Состав РГ - представлен десятью участниками – представителями управленческого состава университетов, промышленных предприятий, комитетов и ассоциаций.

- Заседания РГ – всего было проведено два заседания (последнее датировано 30 марта 2016 года). Среди документов, прикладываемых по каждому заседанию, находятся: Отчет по итогам заседания³¹⁵, Протокол заседания³¹⁶, Очное голосование по

³⁰⁸ sovethr.ru/wp-content/uploads/2016/03/План-работ-СПК-в-области-управления-персоналом-на-2016-год.pdf

³⁰⁹ <http://sovethr.ru/monitoring-rynka-truda/>

³¹⁰ <http://sovethr.ru/2016/07/06/samye-vysokie-zarplaty-iyulya/>; <http://sovethr.ru/2016/03/10/rynok-truda-moskvy-fevral-2016/>

³¹¹ <https://spb.hh.ru/>

³¹² <https://www.superjob.ru/>

³¹³ <http://sovethr.ru/2016/07/19/5-novostej-rynka-truda/>; <http://sovethr.ru/2016/02/10/rynok-upravleniya-personalom/>

³¹⁴ <http://sovethr.ru/professionalnye-standarty/>

³¹⁵ <http://sovethr.ru/2016/04/01/provedeno-vtoroe-zasedanie/>

³¹⁶ <http://sovethr.ru/wp-content/uploads/2016/04/%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%82%D0%BE%D0%BA%D0%BE%D0%BB->

оценочным процедурам³¹⁷, Очное голосование по разработке стандарта³¹⁸, Документ профессионального стандарта³¹⁹. Отдельно отметим документ «Отчет по итогам апробации (июнь-ноябрь 2015 г.) ПС Специалист по управлению персоналом»³²⁰. В этой презентации говорится, что по ПС «Специалист по управлению персоналом» была проведена апробация на 13 предприятиях, причем совершенно разной направленности – в том числе, например, «МТС» или «Лукойл-Пермь».

Далее в диаграммах представлены результаты анкетирования по различным вопросам, например:

- «Есть ли расхождения в наименованиях должностей/профессий, применяемых в Вашей организации и предложенных в данном стандарте?»
- «Были ли сложности при внедрении данного профессионального стандарта в Вашей организации?»
- «Никаких мероприятий в организации по внедрению профессиональных стандартов не проводится?»

Всего было задано несколько десятков вопросов. В конце представлены замечания респондентов по поводу вопросов анкеты, а также предложения к обсуждаемому ПС. В целом это очень удачный и по-своему уникальный прецедент проведения апробации ПС.

<http://sovethr.ru/wp-content/uploads/2016/09/%D0%9E%D1%87%D0%BD%D0%BE%D0%B5-%D0%B3%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D1%81%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B5-%D0%BF%D0%BE-%D0%9F%D0%A1-30.03.20161.pdf>

³¹⁷ <http://sovethr.ru/wp-content/uploads/2016/09/%D0%9E%D1%87%D0%BD%D0%BE%D0%B5-%D0%B3%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D1%81%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B5-%D0%BF%D0%BE-%D0%9F%D0%A1-30.03.2016.pdf>

³¹⁸ <http://sovethr.ru/wp-content/uploads/2016/09/%D0%9E%D1%87%D0%BD%D0%BE%D0%B5-%D0%B3%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D1%81%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B5-%D0%BF%D0%BE-%D0%9F%D0%A1-%D0%AD%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%BC%D0%B8%D1%81%D1%82-%D0%BF%D0%BE-%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D1%83.pdf>

³¹⁹ http://sovethr.ru/wp-content/uploads/2016/09/%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%84-%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%BD%D0%B4%D0%B0%D1%80%D1%82_%D0%B8%D0%BD%D1%81%D1%82%D1%80%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82_%D0%B2%D0%BD%D0%B5%D0%B4%D1%80%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F_%D0%BA%D0%BE%D1%83%D1%87%D0%B8%D0%BD%D0%B3%D0%B0_%D0%B2_%D0%BE%D1%80%D0%B3%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B7%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8E-20.03.2016.pdf

³²⁰ <http://sovethr.ru/wp-content/uploads/2016/09/%D0%9E%D1%82%D1%87%D0%B5%D1%82-%D0%BF%D0%BE-%D0%BF%D0%BE-%D0%B8%D1%82%D0%BE%D0%B3%D0%B0%D0%BC-%D0%B0%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B1%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%B8-%D0%B8%D1%8E%D0%BD%D1%8C-%D0%BD%D0%BE%D1%8F%D0%B1%D1%80%D1%8C-2015-%D0%B3-%D0%9F%D0%A1-%D0%A1%D0%BF%D0%B5%D1%86%D0%B8%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D1%81%D1%82-%D0%BF%D0%BE-%D1%83%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8E-%D0%BF%D0%B5%D1%80%D1%81%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D0%BE%D0%BC.pdf>

- Проекты – во вкладке расположены три ссылки на проекты ПС, например, на проект ПС «Специалист по обучению и развитию персонала»³²¹. По каждому проекту существует отдельная страница со своими вкладками: рабочая группа (состав), основные задачи, документы (протоколы встреч), материалы (текст ПС), отзыв экспертов на проект стандарта (по данному ПС на момент обращения отзыв не зафиксировано).

- Документы и полезные материалы. Здесь наряду с общей для всех нормативной документацией представлены отраслевые документы, например, перечень ПС для актуализации и разработки до 2018 года³²² или проект концепции по экспертизе ПС³²³.

- Утверждённые профстандарты - здесь располагаются две ссылки на утвержденные ПС, например, «Специалист по управлению персоналом»³²⁴. На странице присутствуют четыре вкладки: состав экспертов по ПС, основные задачи, документы, материалы (приказ, заключение, ПС, ПЗ).

- Апробация профстандартов³²⁵ - на странице посетителям предлагается повлиять на содержание ПС и заполнить прилагаемые анкеты по двум из них до 7 июня 2016 года, отправив заполненные варианты на указанный электронный адрес.

Кроме того, в фиксированном меню на сайте СПК вверху всегда располагается ссылка на реестр³²⁶ профстандартов по всем отраслям (на момент обращения - версия от 15.08.16).

3) Разработка, актуализация и организация применения отраслевой рамки квалификаций и квалификационных требований

На заглавной странице сайта СПК имеются два названия разделов, которые посвящены реализации данного полномочия и перенаправляют к одной странице. Существует раздел «Отраслевая рамка квалификаций»³²⁷,

³²¹ <http://sovethr.ru/proekt-professionalnogo-standarta-specialist-po-ocenke-personala/>

³²² <http://sovethr.ru/perechen-ps-dlya-aktualizacii-i-razrabotki-2/>

³²³ <http://sovethr.ru/wp-content/uploads/2016/02/%D0%9F%D1%80%D0%BE%D0%B5%D0%BA%D1%82-%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D1%86%D0%B5%D0%BF%D1%86%D0%B8%D0%B8-%D0%BF%D0%BE-%D1%8D%D0%BA%D1%81%D0%BF%D0%B5%D1%80%D1%82%D0%B8%D0%B7%D0%B5-%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%BE%D0%B2-%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%BD%D0%B4%D0%B0%D1%80%D1%82%D0%BE%D0%B21.pdf>

³²⁴ <http://sovethr.ru/specialist-po-upravleniyu-personalom/#1448872615227-4e8eac34-4bf4>

³²⁵ <http://sovethr.ru/home/rabochie-gruppy/aprobaciya-profstandarta/>

³²⁶ <http://sovethr.ru/wp-content/uploads/2016/08/%D0%A0%D0%B5%D0%B5%D1%81%D1%82%D1%80-%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%B5%D1%81%D1%81%D0%B8%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D1%8B%D1%85-%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%BD%D0%B4%D0%B0%D1%80%D1%82%D0%BE%D0%B2-15.08.2016.xlsx>

³²⁷ <http://sovethr.ru/home/rabochie-gruppy/otraslevaya-ramka-kvalifikacii/>

а также «Рабочая группа по отраслевой рамке квалификаций»³²⁸. Адрес у этих «кнопок» на сайте абсолютно одинаковый и отправляет пользователя к разделу рабочей группы, который состоит из четырех пунктов:

- О рабочей группе
- Заседания рабочей группы
- Проекты
- Документы и полезные материалы

Таким образом, хотя шаблоны пока пусты, навигация обещает быть достаточно удобной. Чтобы понять, насколько реализуется это полномочие, можно обратиться к отчету Совета за 2015 год, а также к планам на 2016 год.

В отчете³²⁹ о результатах исполнения полномочий Совета за 2015 год в пункте про ОРК говорится о том, что создана рабочая группа по мониторингу рынка труда и разработке рамки квалификаций во главе с Дмитрием Злобиным. Кроме того, «начата работа по разработке рамки квалификаций совместно с «ФОРМАТТА». Проведены интервьюирования специалистов в области управления персоналом».

Также упоминается, что «совместно с АСИ проведен 29-30.09.2015 «HR-форсайт», итоги которого будут использованы для осуществления мониторинга рынка труда, разработки рамки квалификаций». Однако, в презентационных материалах³³⁰ по результатам форсайта данных о работе над ОРК не обнаружено.

В планах³³¹ Совета на 2016 год говорится, что проведение опроса, определение методики разработки «рамки», разработка проекта ОРК будут готовы к концу второй половины 2016 года. К этому же сроку будет проведено профессионально-общественное обсуждение ОРК.

4) Установка требований для подтверждения профессиональной квалификации. Организация, координация и контроль деятельности по оценке и присвоению профессиональных квалификаций в соответствующих областях профессиональной деятельности

³²⁸ <http://sovethr.ru/home/rabochie-gruppy/otraslevaya-ramka-kvalifikacii/>

³²⁹ <http://sovethr.ru/wp-content/uploads/2016/03/%D0%9E%D1%82%D1%87%D0%B5%D1%82%D0%B0-%D0%A1%D0%9F%D0%9A-%D0%B7%D0%B0-2015-%D0%B3%D0%BE%D0%B4.pdf>

³³⁰ <http://sovethr.ru/wp-content/uploads/2015/12/%D0%94%D0%BE%D0%BA%D0%BB%D0%B0%D0%B4-%D0%BF%D0%BE-%D1%80%D0%B5%D0%B7%D1%83%D0%BB%D1%8C%D1%82%D0%B0%D1%82%D0%B0%D0%BC-HR-%D0%A4%D0%BE%D1%80%D1%81%D0%B0%D0%B9%D1%82%D0%B0-v-1.pdf>

³³¹ <http://sovethr.ru/wp-content/uploads/2016/03/%D0%9F%D0%BB%D0%B0%D0%BD-%D1%80%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82-%D0%A1%D0%9F%D0%9A-%D0%B2-%D0%BE%D0%B1%D0%BB%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%B8-%D1%83%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F-%D0%BF%D0%B5%D1%80%D1%81%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D0%BE%D0%BC-%D0%BD%D0%B0-2016-%D0%B3%D0%BE%D0%B4.pdf>

На сайте Совета существует раздел «Независимая оценка профквалификаций» с вкладками:

- О рабочей группе - раздел пуст.
- Заседания рабочей группы - раздел пуст.
- Проекты - раздел пуст.
- Документы и полезные советы - раздел пуст.

Во вкладке «Направления деятельности»³³² раздела «О Совете» представлена информация о полномочиях и результатах работы. В пункте «3. Разработка, актуализация и организация применения отраслевой рамки квалификаций и квалификационных требований в области управления персоналом» указано, что Советом *«создан проект рамки профессиональных квалификаций с применением показателей ЕРК к уровням квалификаций, определенных в проекте ПС «Специалист по управлению персоналом»*

В отчете о результатах исполнения полномочий Советом³³³ о деятельности по оценке и присвоению ПК в отрасли не говорится ничего.

В Плане работ СПК на 2016 год³³⁴ указано:

«2.6.4. Подготовка к получению полномочий по независимой оценке квалификации:

- Изучение опыта других СПК по данной функции.
- Проектная разработка оценочных процедур для дальнейшей оценки квалификации.
- Подготовка организационно-методических документов в целях организации процедур оценки специалистов на соответствие ПС «Специалист по подбору персонала (рекрутер)» - 1-2 квартал 2016 г.
- Подготовка инструментария и процедур оценивания на соответствие ПС «Специалист по подбору персонала (рекрутер)» - 3-4 кв. 2016 года.
- Подготовка и проведение совместно с СПК в области финансов, строительства и др. мероприятий по проведению оценки специалистов на соответствие ПС «Специалист по подбору персонала (рекрутер)» в области финансов, строительства и др. - 3-4 кв. 2016 года»

5) Участие в определении потребностей в образовании и обучении, в разработке образовательных стандартов профессионального образования, в обновлении и профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ

На сайте СПК для каждого из полномочий создан свой раздел и рабочая группа. Тем не менее, на данный момент в разделе «Аккредитация

³³² <http://sovethr.ru/home/o-sovete-hr/napravlenie-deyatelnosti/>

³³³ <http://sovethr.ru/wp-content/uploads/2016/03/Отчета-СПК-за-2015-год.pdf>

³³⁴ <http://sovethr.ru/wp-content/uploads/2016/03/План-работ-СПК-в-области-управления-персоналом-на-2016-год.pdf>

ОП»³³⁵ имеются четыре блока: «О рабочей группе», «Заседания рабочей группы», «Проекты», «Документы и полезные материалы». Все они пока что пусты.

В остальных разделах аккредитация встречается в:

- нормативной документации³³⁶, где представлены файлы с Базовыми принципами ПОА³³⁷ и Временным порядком рассмотрения, оценки соответствия ПС ФГОС и ОП³³⁸
- плане³³⁹ работ на 2016 год, где конкретные сроки их выполнения не указаны, но присутствует пункт 2.6.5. «Подготовка к получению полномочий по ПОА ФГОС».

19. СПК в области ракетной техники и космической деятельности

1) Проведение мониторинга соответствующего сегмента рынка труда, потребности в квалификациях, появления новых профессий, изменений в наименованиях и перечнях профессий

Полномочие не реализовано либо данные не представлены в открытых источниках.

2) Разработка, актуализация и организация применения профессиональных стандартов

Полномочие не реализовано либо данные не представлены в открытых источниках.

3) Разработка, актуализация и организация применения отраслевой рамки квалификаций и квалификационных требований

Полномочие не реализовано либо данные не представлены в открытых источниках.

4) Установка требований для подтверждения профессиональной квалификации. Организация, координация и контроль деятельности по оценке и присвоению профессиональных квалификаций в соответствующих областях профессиональной деятельности

³³⁵ <http://sovethr.ru/akkreditaciya-obrazovatelnyx-programm/>

³³⁶ <http://sovethr.ru/home/dokumenty/normativnye-dokumenty/>

³³⁷

<http://sovethr.ru/wp-content/uploads/2015/11/%D0%91%D0%B0%D0%B7%D0%BE%D0%B2%D1%8B%D0%B5-%D0%BF%D1%80%D0%B8%D0%BD%D1%86%D0%B8%D0%BF%D1%8B-%D0%9F%D0%9E%D0%90.pdf>

³³⁸

<http://sovethr.ru/wp-content/uploads/2015/11/%D0%92%D1%80%D0%B5%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8B%D0%B9-%D0%BF%D0%BE%D1%80%D1%8F%D0%B4%D0%BE%D0%BA.pdf>

³³⁹ sovethr.ru/wp-content/uploads/2016/03/План-работ-СПК-в-области-управления-персоналом-на-2016-год.pdf

Полномочие не реализовано либо данные не представлены в открытых источниках.

5) Участие в определении потребностей в образовании и обучении, в разработке образовательных стандартов профессионального образования, в обновлении и профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ

Полномочие не реализовано либо данные не представлены в открытых источниках.

20. СПК в области фармации

1) Проведение мониторинга соответствующего сегмента рынка труда, потребности в квалификациях, появления новых профессий, изменений в наименованиях и перечнях профессий

На сайте Национальной фармацевтической палаты³⁴⁰ реализован раздел СПК в области фармации³⁴¹. Вкладка «Мониторинг»³⁴² на данный момент пуста, однако в новостях совета от 16 июля 2016 года можно обнаружить презентацию с мониторингом рынка труда по Санкт-Петербургу³⁴³. Этот отчет, по сути, является краткой и территориально ограниченной Петербургом версией «обзора сектора», который можно было встретить у других СПК.

Раздел с документацией СПК³⁴⁴ находится в разработке. В других интернет-источниках мониторинг СПК в области фармации не обнаружен.

2) Разработка, актуализация и организация применения профессиональных стандартов

На сайте СПК имеются две вкладки, посвященные профессиональным стандартам.

Первая – «Утвержденные ПС»³⁴⁵. На ее странице располагается только один документ³⁴⁶ по утверждённому ПС.

Вторая – «Разработка ПС»³⁴⁷. Здесь размещены проекты семи профстандартов (с документами), разработанные в 2015 году и

³⁴⁰ <http://nacpharmpalata.ru/>

³⁴¹ <http://nacpharmpalata.ru/council-for-vocational-qualifications-in-pharmacy/council-for-vocational-qualifications-in-pharmacy2/about-council>

³⁴² <http://nacpharmpalata.ru/council-for-vocational-qualifications-in-pharmacy/monitoring-of-the-labor-market>

³⁴³ <http://nacpharmpalata.ru/vendor/laravel-filemanager/files/ppoint/1-monitoring-rynka-truda-09062016.pptx>

³⁴⁴ <http://nacpharmpalata.ru/council-for-vocational-qualifications-in-pharmacy/council-for-vocational-qualifications-in-pharmacy2/documents>

³⁴⁵ <http://nacpharmpalata.ru/council-for-vocational-qualifications-in-pharmacy/council-professional-standards/approved-professional-standards>

³⁴⁶ <http://nacpharmpalata.ru/vendor/laravel-filemanager/files/pdf-files/91n-mintruda-provizor.pdf>

находящиеся на согласовании в Минздраве, а также проекты (с документами) шести профстандартов, разрабатываемых в 2016 году. Кроме того, посетителей этого раздела приглашают к обсуждению проектов ПС с указанием адресов электронной почты, на которые можно присылать замечания и предложения.

3) Разработка, актуализация и организация применения отраслевой рамки квалификаций и квалификационных требований

Полномочие не реализовано либо данные не представлены в открытых источниках.

4) Установка требований для подтверждения профессиональной квалификации. Организация, координация и контроль деятельности по оценке и присвоению профессиональных квалификаций в соответствующих областях профессиональной деятельности

На сайте нет информации о независимой оценке квалификаций. Кроме того, нет информации во вкладках «План работ» и «Документы».

На базе совета существует Комитет по независимой оценке и сертификации квалификаций в области фармации. По соответствующей ссылке приведена информация только о руководителе и составе комитета.

В Протоколе заседания Совета от 09.06.2016 г. №3³⁴⁸ указан следующий пункт: «4. О рассмотрении заявки ООО НПИКЦ АМК о создании ЦОК». В нем говорится о необходимости информировать ООО НПИКЦ АМК и другие организации, направившие заявки в Совет, о проведении проверки соответствия организации с целью прохождения отбора в качестве ЦОК для осуществления деятельности по оценке квалификации на соответствие ПС в области фармации. Кроме того, принято решение об организации разработки нормативных документов ЦОК по наделению полномочиями центров оценки квалификаций, их соответствии основным принципам и нормативным документам системы оценки квалификаций. Срок исполнения - до 30 июня 2016 г.

Информация о результатах деятельности по этим решениям на сайте не приводится.

5) Участие в определении потребностей в образовании и обучении, в разработке образовательных стандартов профессионального образования, в обновлении и профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ

³⁴⁷ <http://nacpharmpalata.ru/council-for-vocational-qualifications-in-pharmacy/council-professional-standards/development-of-professional-standards>

³⁴⁸ <http://nacpharmpalata.ru/vendor/laravel-filemanager/files/pdf-files/3-protokol-spkf-09062016.pdf>

На сайте организации, выполняющей полномочия СПК, существует раздел «Применение ПС в системе ПО и обучения». Он включает в себя четыре вкладки:

- Состав экспертов по проведению ПОА ОП³⁴⁹ - раздел находится в разработке и в момент обращения был пуст.

- Экспертные организации³⁵⁰ - раздел находится в разработке и в момент обращения был пуст.

- Реестр аккредитованных ОП³⁵¹ - раздел находится в разработке и в момент обращения был пуст.

- ФГОС в области фармации³⁵² - страница извещает, что в настоящее время Учебно-методическое объединение по укрупненной группе специальностей и направлений подготовки 33.00.00 Фармация подготовило проект ФГОС. Посетителям сайта предлагается высказать свое мнение и высылать предложения и замечания по этому поводу на электронный адрес СПК.

Кроме того, во вкладке «Комиссии и комитеты»³⁵³ указано, что существует «Комитет по общественной аккредитации организаций, осуществляющих образовательную деятельность, и профессионально-общественной аккредитации образовательных программ». Указан руководитель комитета, а также шесть участников - представителей СПК и Совета Союза «НФП».

21 СПК химического и биотехнологического комплекса

1) Проведение мониторинга соответствующего сегмента рынка труда, потребности в квалификациях, появления новых профессий, изменений в наименованиях и перечнях профессий

На сайте СПК³⁵⁴ вкладки «Мониторинг» пока нет. Ни в одном из разделов сайта обзор рынка не обнаружен. Единственный момент, связанный с реализацией данного полномочия, содержится в новости³⁵⁵ от 12 мая 2016 года. Здесь авторы просят посетителей сайта пройти небольшой опрос о дефиците специальностей, который испытывает их предприятие. Онлайн-форма опроса располагается ниже текста с легендой.

³⁴⁹ <http://nacpharmpalata.ru/council-for-vocational-qualifications-in-pharmacy/application-of-professional-standards-in-the-system-of-vocational-education-and-training/the-composition-of-the-expert-te>

³⁵⁰ <http://nacpharmpalata.ru/council-for-vocational-qualifications-in-pharmacy/application-of-professional-standards-in-the-system-of-vocational-education-and-training/expert-organizations>

³⁵¹ <http://nacpharmpalata.ru/council-for-vocational-qualifications-in-pharmacy/application-of-professional-standards-in-the-system-of-vocational-education-and-training/register-of-accredited-training->

³⁵² <http://nacpharmpalata.ru/council-for-vocational-qualifications-in-pharmacy/application-of-professional-standards-in-the-system-of-vocational-education-and-training/federal-state-educational-standa>

³⁵³ <http://nacpharmpalata.ru/council-for-vocational-qualifications-in-pharmacy/council-for-vocational-qualifications-in-pharmacy2/commissions-and-committees>

³⁵⁴ <http://sovet.amk.ag/index.php>

³⁵⁵ <http://sovet.amk.ag/index.php/sobytiya/12-opros-defitsit-spetsialnostej>

Сведений о результатах этого исследования данных нет, равно как и об активности респондентов. Скриншот опроса прилагается ниже:

В интернет-источниках мониторинг ситуации на рынке труда в отрасли также не обнаружен.

2) *Разработка, актуализация и организация применения профессиональных стандартов*

На сайте имеется раздел «ПРОФСТАНДАРТЫ»³⁵⁶, в котором расположены:

- сквозные виды профессиональной деятельности в промышленности - 134 ПС (все добавлены 2 июля 2016 г.);
- химическое, химико-технологическое производство - 13 ПС (все добавлены 2 июля 2016 г.)

Согласно плану работы Совета³⁵⁷ на 2016 год было запланировано:

№ п/п	Содержание мероприятия	Срок исполнения
2.	Формирование рабочей группы по разработке профессиональных стандартов	I квартал 2016 года
8.	Разработка механизма по отбору организаций разработчиков профессиональных стандартов	I квартал 2016 года
10.	Разработка новых и актуализация действующих	Постоянно

³⁵⁶ <http://sovet.amk.ag/index.php/profstandarty>

³⁵⁷ <http://sovet.amk.ag/index.php/plan-raboty-soveta>

	профессиональных стандартов	
11.	Применение профессиональных стандартов	Постоянно с момента утверждения

3) *Разработка, актуализация и организация применения отраслевой рамки квалификаций и квалификационных требований*

Полномочие не реализовано либо данные не представлены в открытых источниках.

4) *Установка требований для подтверждения профессиональной квалификации. Организация, координация и контроль деятельности по оценке и присвоению профессиональных квалификаций в соответствующих областях профессиональной деятельности*

На сайте имеется вкладка «Реестр ЦОК в химической и биотехнологической отраслях», в которой представлен ЦОК «Агентство Международных Квалификаций» и информация о нем.

В документе «План работы Совета по профессиональным квалификациям организаций химической, нефтехимической, биотехнологической и химико-фармацевтической промышленности»³⁵⁸ представлена следующая информация:

№ п/п	Содержание мероприятия	Срок исполнения
5.	Разработка механизма по отбору и формированию Центров оценки квалификаций и Апелляционных комиссий	I квартал 2016 года
9.	Отбор и аккредитация Центров оценки квалификаций и Апелляционных комиссий	I - IV квартал 2016 года
13.	Оценка квалификаций и выдача свидетельства профессиональной квалификации	Постоянно
14.	Контроль за деятельностью Центров оценки квалификаций	Постоянно

5) *Участие в определении потребностей в образовании и обучении, в разработке образовательных стандартов профессионального образования, в обновлении и профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ*

Полномочие не реализовано либо данные не представлены в открытых источниках.

³⁵⁸ <http://sovet.amk.ag/index.php/plan-raboty-soveta>

22. СПК офисных специалистов и вспомогательных административных работников

1) Проведение мониторинга соответствующего сегмента рынка труда, потребности в квалификациях, появления новых профессий, изменений в наименованиях и перечнях профессий

На сайте СПК³⁵⁹ раздел «Мониторинг» не обнаружен. Но во вкладке «Об ассоциации»³⁶⁰ в пункте «2. Мониторинг сегмента рынка труда, потребности в квалификациях, появления новых профессий, изменений в наименованиях и перечнях профессий» говорится, что «При разработке профессионального стандарта рабочей группой проводился мониторинг рынка труда в области обеспечения управления организацией, рассмотрены потребности различных организаций в квалификациях, наименование должностей. Результатом стал Перечень профессий административных и офисных работников, занятых подготовкой информации, оформлением документации и ее учетом³⁶¹. В настоящий момент продолжение этой работы планируется в соответствии с планом мероприятий на 2015-2016 гг.»

Перечень представляет собой две страницы со специальностями по семи различным подвидам деятельности.

В интернет-источниках мониторинг ситуации на рынке труда в отрасли, равно как и обзор сектора также не обнаружен.

2) Разработка, актуализация и организация применения профессиональных стандартов

На сайте³⁶² присутствует вкладка «Профессиональные стандарты», в которой расположена информация об основных актах, регулирующих систему ПС. Также приводится информация о возможностях, которые дает работодателям и работникам использование ПС.

Кроме того, здесь приведен Профессиональный стандарт «Специалист по организационному и документационному обеспечению управления организацией»³⁶³, оформленный в соответствии с методическими рекомендациями по разработке профессионального стандарта, утверждаемыми Министерством труда и социальной защиты РФ (пункт 6 Правил разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов, утвержденных постановлением Правительства РФ от 22 января 2013 г. № 23 «О Правилах разработки,

³⁵⁹ <http://center-expert.org/index.html>

³⁶⁰ <http://center-expert.org/obass.htm>

³⁶¹ <http://center-expert.org/professii.pdf>

³⁶² <http://center-expert.org/>

³⁶³ http://center-expert.org/PS_secr_ref.pdf

утверждения и применения профессиональных стандартов»). В документе указаны общие сведения ПС, ТФ, ОТФ, Характеристики ОТФ и т.д.

3) Разработка, актуализация и организация применения отраслевой рамки квалификаций и квалификационных требований

Полномочие не реализовано либо данные не представлены в открытых источниках.

4) Установка требований для подтверждения профессиональной квалификации. Организация, координация и контроль деятельности по оценке и присвоению профессиональных квалификаций в соответствующих областях профессиональной деятельности

На сайте имеется вкладка «Система оценки и сертификации квалификаций», в которой есть следующие разделы:

- Правила проведения - основные принципы сертификации квалификаций специалистов, порядок процесса проведения сертификации, контактная информация на запись.
- Заявление от физ. лица - шаблон заявления
- Заявка от юр. лица - шаблон заявления
- Анкета соискателя - шаблон анкеты
- Реестр специалистов - реестр специалистов по организационному и документационному обеспечению управления организацией

5) Участие в определении потребностей в образовании и обучении, в разработке образовательных стандартов профессионального образования, в обновлении и профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ

Отдельного раздела, посвященного ПОА и актуализации ФГОС и ОП, на сайте нет. Однако на странице³⁶⁴ с общей информацией об СПК говорится, что в плане на 2015-2016 годы проведение аккредитации предусмотрено и что подготовлен ряд нормативных документов.

23. СПК в горно-металлургическом комплексе

1) Проведение мониторинга соответствующего сегмента рынка труда, потребности в квалификациях, появления новых профессий, изменений в наименованиях и перечнях профессий

Полномочие не реализовано либо данные не представлены в открытых источниках.

³⁶⁴ <http://center-expert.org/obass.htm>

2) *Разработка, актуализация и организация применения профессиональных стандартов*

Полномочие не реализовано либо данные не представлены в открытых источниках.

3) *Разработка, актуализация и организация применения отраслевой рамки квалификаций и квалификационных требований*

Полномочие не реализовано либо данные не представлены в открытых источниках.

4) *Установка требований для подтверждения профессиональной квалификации. Организация, координация и контроль деятельности по оценке и присвоению профессиональных квалификаций в соответствующих областях профессиональной деятельности*

Полномочие не реализовано либо данные не представлены в открытых источниках.

5) *Участие в определении потребностей в образовании и обучении, в разработке образовательных стандартов профессионального образования, в обновлении и профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ*

Полномочие не реализовано либо данные не представлены в открытых источниках.

24. СПК в области издательского дела, полиграфического производства и распространения печатной продукции

1) *Проведение мониторинга соответствующего сегмента рынка труда, потребности в квалификациях, появления новых профессий, изменений в наименованиях и перечнях профессий*

Полномочие не реализовано либо данные не представлены в открытых источниках.

2) *Разработка, актуализация и организация применения профессиональных стандартов*

Полномочие не реализовано либо данные не представлены в открытых источниках.

3) *Разработка, актуализация и организация применения отраслевой рамки квалификаций и квалификационных требований*

Полномочие не реализовано либо данные не представлены в открытых источниках.

4) *Установка требований для подтверждения профессиональной квалификации. Организация, координация и контроль деятельности по оценке и присвоению профессиональных квалификаций в соответствующих областях профессиональной деятельности*

Полномочие не реализовано либо данные не представлены в открытых источниках.

5) *Участие в определении потребностей в образовании и обучении, в разработке образовательных стандартов профессионального образования, в обновлении и профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ*

Полномочие не реализовано либо данные не представлены в открытых источниках.

25. СПК индустрии красоты

1) *Проведение мониторинга соответствующего сегмента рынка труда, потребности в квалификациях, появления новых профессий, изменений в наименованиях и перечнях профессий*

Полномочие не реализовано либо данные не представлены в открытых источниках.

2) *Разработка, актуализация и организация применения профессиональных стандартов*

Полномочие не реализовано либо данные не представлены в открытых источниках.

3) *Разработка, актуализация и организация применения отраслевой рамки квалификаций и квалификационных требований*

Полномочие не реализовано либо данные не представлены в открытых источниках.

4) *Установка требований для подтверждения профессиональной квалификации. Организация, координация и контроль деятельности по оценке и присвоению профессиональных квалификаций в соответствующих областях профессиональной деятельности*

Полномочие не реализовано либо данные не представлены в открытых источниках.

5) *Участие в определении потребностей в образовании и обучении, в разработке образовательных стандартов профессионального образования, в обновлении и профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ*

Полномочие не реализовано либо данные не представлены в открытых источниках.

26. СПК торговой, внешнеторговой и по отдельным видам предпринимательской и экономической деятельности

1) Проведение мониторинга соответствующего сегмента рынка труда, потребности в квалификациях, появления новых профессий, изменений в наименованиях и перечнях профессий

Полномочие не реализовано либо данные не представлены в открытых источниках.

2) Разработка, актуализация и организация применения профессиональных стандартов

Полномочие не реализовано либо данные не представлены в открытых источниках.

3) Разработка, актуализация и организация применения отраслевой рамки квалификаций и квалификационных требований

Полномочие не реализовано либо данные не представлены в открытых источниках.

4) Установка требований для подтверждения профессиональной квалификации. Организация, координация и контроль деятельности по оценке и присвоению профессиональных квалификаций в соответствующих областях профессиональной деятельности

Полномочие не реализовано либо данные не представлены в открытых источниках.

5) Участие в определении потребностей в образовании и обучении, в разработке образовательных стандартов профессионального образования, в обновлении и профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ

Полномочие не реализовано либо данные не представлены в открытых источниках.

Приложение 4. Описание маршрутов для различных ЦА

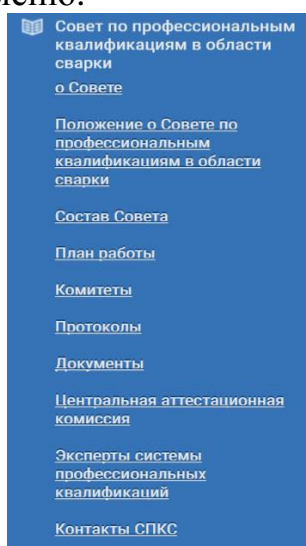
В рамках обзора информационного поля сайтов СПК был проведен анализ «поискового маршрута» - то есть того, насколько просто представитель каждой из ЦА может найти на каждом из сайтов интересующую его информацию. Заказчиком были определены четыре типа целевой аудитории: рабочий-эксперт, работодатель, эксперт Национального совета по профессиональным квалификациям и представитель вуза.

Каждый сайт был проанализирован на наличие следующей информации: (1) нормативные документы, акты, (2) реализация полномочий совета – отчеты о деятельности, (3) профессиональные стандарты, (4) центры оценки квалификации: реестр ЦОК, адреса и контактная информация, информация об экзамене, (5) мотивационная часть: проморолик, FAQ – зачем нужна оценка квалификации. Работник и работодатель в большей степени заинтересованы в 3, 4, 5 пунктах, эксперт НСПК – 1, 2, представитель вуза – 1, 3.

1. СПК в области сварки³⁶⁵

1.1 Нормативные документы, акты, заседания

Слева находится меню сайта СПК. При нажатии на *Совет по профессиональным квалификациям* появляется выпадающим списком следующее меню:



Если нажать на вкладку *о Совете*³⁶⁶, то, помимо состава совета и его деятельности, ниже по ссылке можно увидеть протокол заседания НСПК и Решение НСПК о создании СПК в области сварки – то есть официальное

³⁶⁵ <http://spks.naks.ru/news/>

³⁶⁶ <http://spks.naks.ru/spks/about/>

подтверждение деятельности СПК. Во вкладке *Состав Совета*³⁶⁷ есть таблица, представляющая членов совета и их должности.

Вкладка *документы*³⁶⁸ состоит из официальных документов, доступных для просмотра. Среди них: требования к ЦОК, порядок отбора и прекращения полномочий ЦОК, требования к членам апелляционной комиссии, положение об апелляционной комиссии, методика определения стоимости работ по оценке (сертификации) профессиональных квалификаций в соответствии с профессиональным стандартом «Сварщик», регламент проведения профессионального экзамена по ПС «Сварщик», положение о профессионально-общественной аккредитации образовательных программ, методика определения стоимости работ по проведению ПОА образовательных программ, форма Свидетельства о профессиональной квалификации, Структура номера Свидетельства, методические рекомендации по формированию наименований профессиональных квалификаций. То есть вкладка *Документы* на сайте СПК в области сварки содержит основную нормативную документацию, которая может понадобиться пользователю – скорее всего, эксперту НСПК или представителю вуза.

1.2 О реализации полномочий говорит План работы³⁶⁹ в формате таблицы, имеющийся в выпадающем списке вкладки *Совет по профессиональным квалификациям*. В этой таблице имеются колонки, включающие в себя наименования работ, сроки выполнения и ответственного за каждый тип работ. При этом отчеты о проделанной работе на сайте найдены не были. Следовательно, вся информация о реализации полномочий СПК, в которой заинтересованы эксперты НСПК, представлена только планом работ. Срок выполнения некоторых из них на момент сбора данных уже истек.

1.3 В главном меню есть вкладка *о профессиональных стандартах* с выпадающим списком, состоящим из пунктов «Утвержденные Профессиональные стандарты»³⁷⁰, «Разработка ПС»³⁷¹ и «Реестр профессиональных квалификаций»³⁷². Содержание первого и третьего пунктов можно скачать для лучшего ознакомления. Разрабатываемые ПС обозначены примечанием «*со сроком окончания в 2016 году*». Это дает возможность работнику, работодателю и представителю вуза ознакомиться с официально закрепленными трудовыми функциями по категориям.

1.4 Слева в меню на главной странице сайта СПК есть пункт «Оценка квалификации», включающий в себя еще два подраздела: «Реестр

³⁶⁷ <http://spks.naks.ru/spks/list/>

³⁶⁸ <http://spks.naks.ru/spks/docs/>

³⁶⁹ <http://spks.naks.ru/spks/plan/>

³⁷⁰ <http://spks.naks.ru/standart/standart/>

³⁷¹ <http://spks.naks.ru/standart/working/>

³⁷² <http://spks.naks.ru/standart/skill/>

ЦОК»³⁷³ и «Реестр свидетельств квалификации»³⁷⁴. Поскольку главной задачей для соискателя является понимание того, как пройти оценку, работнику, работодателю или вузу, безусловно, окажется полезен навигатор по ЦОК. Он представлен в виде таблицы с информацией о наименовании организации и городе, где она находится. Нажав на выбранный ЦОК, можно получить больше информации: точный адрес, контакты, какие ПС присваивает организация и для каких уровней квалификации.

Следовательно, вся дальнейшая информация (о прохождении экзамена) может быть получена либо по указанному на сайте телефону, либо посредством электронной почты, либо ручным поиском, так как название организации дано, а ссылки на ее сайт нет. При желании пользователь может самостоятельно найти сайт ЦОК по данному на сайте СПК названию³⁷⁵.

Выборочно взяв несколько ссылок на ЦОК из раздела «Реестр ЦОК», мы нашли их сайты³⁷⁶. Вся информация об экзамене на них присутствует.

Наряду с реестром ЦОК существует вкладка «Реестр свидетельств квалификации», которая, по сути, является списком рабочих, уже прошедших оценку с привязкой к ЦОК и номерами выданных свидетельств. На странице присутствует поиск по реестру с выделением параметров: например, номера ЦОК, профессиональная квалификация и ее уровень. Работник или работодатель может найти среди тех, кто прошел оценку, своих непосредственных коллег или знакомых и затем расспросить их об оценке квалификации. Это также может положительно сказаться на мотивации к прохождению оценки.

1.5 Сайту СПК в области сварки явно недостает возможности донести до обычных пользователей информацию о важности или выгоды оценки квалификаций. Одним из немногих источников, поясняющих необходимость прохождения оценки, является официальный приказ «О независимой оценке квалификации», который располагается внизу главной страницы³⁷⁷. Так как пользователь попадает сразу на главную страницу «Новости», этот приказ он увидит, только прокрутив страницу.

Такой формальный способ повысить мотивацию работников проходить оценку, вероятно, не очень эффективен. С одной стороны, официальные документы придают легитимность оценке. С другой – не факт, что работник вообще будет открывать вкладки с «сухой»

³⁷³ http://spks.naks.ru/cert/reestr_centers/

³⁷⁴ http://spks.naks.ru/cert/reestr_cert/

³⁷⁵ http://spks.naks.ru/cert/reestr_centers/detail.php?ID=2646027

³⁷⁶ <http://ssdc-delta.ru/>, <http://www.gac-mr-naks.ru/>

³⁷⁷ <http://spks.naks.ru/news/>

документацией. Тем не менее, такой формат хотя бы дает интересующемуся работнику возможность понять важность и целесообразность прохождения оценки.

2. СПК в наноиндустрии³⁷⁸

1.1 На сайте СПК в наноиндустрии сверху в меню есть вкладка *документы*, при наведении на которую появляется разделение на нормативные документы, документы НСПК и документы СПК. Нормативные документы³⁷⁹ состоят из законопроекта о независимой оценке квалификации, указа Президента РФ, постановления Правительства РФ о разработке ФГОС, макета ПС, федеральных законов об изменениях в Трудовом Кодексе, уровнях квалификации ПС и применении ПС.

Отметим, что не все документы названы удобно: много сокращений и аббревиатур. Возможно, целесообразно привести все названия к единому шаблону.

В документах Национального Совета по профессиональным квалификациям³⁸⁰ представлены протоколы с 15.05.2014 по 02.03.2016. Среди документов Совета по профессиональным квалификациям³⁸¹ можно обнаружить Решение НСПК о наделении полномочиями ФИОП, Решение НСПК о наделении полномочиями МОН, Отчет о полномочиях за 2015 г., План работы СПК на 2015 год, выписку - Протокол № 36 заседания Правления НП МОН, Положение о профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ в области нанотехнологий, Порядок отбора и прекращения полномочий ЦОК в наноиндустрии, Требования к апелляционной комиссии, Требования к членам квалификационной комиссии ЦОК, требования к ЦОК, Итоговую резолюцию конференции, Указание № 1 «О создании комиссий и проведении проверки на соответствие требованиям к ЦОК». Основная нормативная документация присутствует в полном объеме, причем имеются как нормативные документы и документы самого СПК, так и документы головного органа – НСПК.

1.2 Во вкладке *документы* в верхнем меню имеется ссылка на документы СПК. В ней есть план работ СПК на 2015 год и отчет о полномочиях за 2015 год. В плане работ есть мероприятия, где указаны сроки по месяцам, но отсутствуют сведения об ответственных за каждое направление. В отчете содержится информация о выполнении полномочий СПК: координация разработки, актуализация и организация применения ПС в наноиндустрии, мониторинг рынка труда, установление требований

³⁷⁸ <http://spknano.ru/>

³⁷⁹ <http://spknano.ru/document/regulations/>

³⁸⁰ <http://spknano.ru/document/nspk/>

³⁸¹ <http://spknano.ru/document/spk/>

для подтверждения профессиональной квалификации, развитие сети ЦОК и контроль их деятельности, определение потребностей в образовании и участие в разработке ПС образования и актуализация ПОА. То есть реализация полномочий представлена не только планом, но и отчетом.

1.3 Сверху в меню имеется вкладка *Профессиональные стандарты*³⁸², в которой объясняется их сущность и то, как они разрабатываются. Это также может побудить пользователей, а именно работников и работодателей, к соответствию разработанным ПС. В конце страницы есть Реестр ПС и Соответствий ФГОС и ПС, которые можно скачать. Также на главной странице есть «реклама» в виде Реестров ПС и ПК – по ним можно найти ту же информацию, которая была найдена в меню и по выпадающим спискам. В конце главной страницы имеется надпись «Полезные ссылки», под которой есть ссылка на те же Профессиональные Стандарты.

1.4 Ссылка на Оценку квалификации находится сверху на главной странице сайта, причем как в основном меню, так и ниже на странице с подписью «Полезные ссылки». При переходе на нее появляется текст о пользе ОК³⁸³. Далее идет описание деятельности ЦОК и СПК, а также официальные документы с гиперссылками на них. Это прежде всего указы и распоряжения о новой системе оценки квалификации. При наведении на вкладку *Оценка квалификации* появляются выпадающий список и другая информация – например, «Центральная Аттестационная Комиссия»³⁸⁴, «Апелляционная Комиссия»³⁸⁵, «Методические документы»³⁸⁶. Но информации по этим ссылкам нет, имеются только заготовки в виде таблиц. Очевидно, что сайт на момент обращения (10.08.2016) находится в разработке.

Отметим, что с точки зрения навигации указанные заготовки удобны. Если информация в них появится, то работник сможет понять, кто именно (какие люди, из каких организаций, каких должностей) его «оценивает». В том же выпадающем списке представлен Реестр системы профессиональных квалификаций в наноиндустрии³⁸⁷.

³⁸² <http://spknano.ru/standards/>

³⁸³ <http://spknano.ru/qualification/>

³⁸⁴ <http://spknano.ru/qualification/qualification/>

³⁸⁵ http://spknano.ru/qualification/appeals_board/

³⁸⁶ <http://spknano.ru/qualification/methodical/>

³⁸⁷ http://spknano.ru/qualification/system_qualification/

РЕЕСТРЫ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИЙ В НАНОИНДУСТРИИ



В Реестре профессиональных квалификаций³⁸⁸ имеется только одна ПК, причем выглядит она не до конца заполненной: есть лишь наименование, обобщенная ТФ, ТФ, уровень квалификации и срок действия свидетельства. Эта информация важна, и ее отсутствие в остальных случаях не дает возможности узнать о других ПК. Представляется, что работнику и работодателю (если он заинтересован в прохождении оценки) важно знать, сколько будет действовать свидетельство.

«Реестр ЦОК»³⁸⁹ и «Реестр выданных свидетельств»³⁹⁰ также на момент обращения состоял только из заготовок-таблиц. Для первого в них указаны лишь номер ЦОК, наименование, область деятельности и срок действия аттестата. То есть важная информация о том, где находится ЦОК и как сдать экзамен, отсутствует даже в шаблоне (нет колонки Контакты или Адреса).

Представляется, что таблица реестра выданных свидетельств также должна быть расширена. Она должна давать возможность проверить, какой ЦОК выдал работнику свидетельство, на какой ПС, ПК и его уровень, когда заканчивается действие свидетельства.

«Реестр экспертов в области разработки оценочных средств»³⁹¹ и «Реестр экспертов в области ОК»³⁹² также представлены заготовленными таблицами: ФИО, Место работы, Вид деятельности эксперта и Регистрационный номер удостоверения (+ЦОК для последнего). Эта информация, вероятно, может убедить пользователя в правомерности

³⁸⁸ http://spknano.ru/qualification/system_qualification/registry1/

³⁸⁹ http://spknano.ru/qualification/system_qualification/registry2/

³⁹⁰ http://spknano.ru/qualification/system_qualification/registry3/

³⁹¹ http://spknano.ru/qualification/system_qualification/registry4/

³⁹² http://spknano.ru/qualification/system_qualification/registry5/

процедуры оценки квалификации и в том, что она разработана действительно экспертами в своей области. Составы комиссий на момент обращения (10.08.2016) также пусты, а информации о них меньше, чем об экспертах: ФИО, должность, организация.

1.5 При нажатии на вкладку Оценка квалификации появляется информация о самой оценке. По большей части она направлена на работодателей, а не работников.

Доступ к системе независимой оценки квалификаций и использование ее результатов в управлении персоналом позволит компаниям nanoиндустрии:

- *снизить период адаптации на рабочем месте при трудоустройстве, перемещении внутри организации, освоении нового функционала за счет более точного подбора персонала;*
- *оптимизировать бизнес-процессы предприятия путем рациональной расстановки кадров, определения должностных обязанностей и разработки прозрачной системы стимулирования специалистов с учетом ответственности, сложности и наукоемкости выполняемых работ;*
- *упростить аттестацию персонала, снизить издержки на ее проведение;*
- *организовывать обучение специалистов с учетом потребностей предприятия и готовности работников к освоению новых компетенций.*

При этом проблему адаптации можно дополнительно увязать с преимуществом оценки квалификации для работников. Тем не менее, мотивация присутствует. Ниже во вкладке приведены некоторые документы с гиперссылками на них – Указ Президента РФ о независимой оценке квалификации, распоряжение правительства РФ, СПК.

Возможно, эта часть действительно может мотивировать работников к прохождению профессионального экзамена. Подобные документы придают легитимность оценке. Однако не факт, что обычный соискатель будет разбираться в них.

В самом конце страницы имеется сжатая информация для работников. Здесь сообщается, что оценка является добровольной, а после ее прохождения выдается свидетельство или же (в случае неудовлетворительного прохождения) заключение с результатами. Зачем работнику такое свидетельство, как оно ему поможет, где его получить – этой информации на сайте нет. То есть сайт направлен в большей степени на работодателя, нежели на работника.

3. СПК в жилищно-коммунальном хозяйстве ³⁹³

Никакой информации ни об СПК, ни о ЦОК на сайте нет.

4. СПК в индустрии гостеприимства ³⁹⁴

1.1 Сверху на главной странице есть вкладка *Документы*, которая выпадающим списком разделяется на документы по ПОА, независимой оценке квалификации и регулированию деятельности СПК. При нажатии на сами *Документы* возникает *Национальная система профессиональных квалификаций: организационно-методические основы создания. Монография.* ³⁹⁵ В документах ³⁹⁶ по профессионально-общественной аккредитации образовательных программ есть протокол НСПК, Структура отчета о самообследовании профессиональной образовательной программы, методика проведения ПОА. Не слишком отличается набор документов по независимой оценке квалификации ³⁹⁷: требования к ЦОК, апелляционной комиссии, квалификационной комиссии ЦОК, порядок проведения независимой оценки квалификации, методика определения стоимости работ по независимой оценке квалификации, положение об информационной открытости деятельности. Документы по регулированию деятельности СПК ³⁹⁸ состоят из положения и решения о СПК, полномочий СПК, положения и состава ЦЭС.

В целом нормативная документация сайта представлена очень подробно. Она удачно разделена на блоки и возможен просмотр pdf файлов без скачивания.

1.2 Сверху в меню есть вкладка СПК, и при наведении появляется выпадающий список, в котором присутствует вкладка *О совете*. При переходе на нее ³⁹⁹ слева появляются подразделы, включающие в себя план работы и отчеты. План ⁴⁰⁰ состоит из задач и сроков работ. В отчетах ⁴⁰¹ есть документ – отчет за 2015 год.

Таким образом, представлен стандартный набор для реализации полномочий.

1.3 При переходе на вкладку Профессиональных стандартов, которая находится через выпадающий список из СПК в меню, появляется фраза «*Описание раздела проф. стандартов*» ⁴⁰². Иными словами, описание планируется, но еще не создано. Тут же имеется возможность

³⁹³ <http://www.unioncom.ru/index.html>

³⁹⁴ <http://kadryfrio.ru/>

³⁹⁵ <http://kadryfrio.ru/documents/>

³⁹⁶ <http://kadryfrio.ru/documents/professional-public-accreditation-of-educational-programmes/>

³⁹⁷ <http://kadryfrio.ru/documents/independent-evaluation-qualifications/>

³⁹⁸ <http://kadryfrio.ru/documents/regulation-of-activities-of-the-spk/>

³⁹⁹ <http://kadryfrio.ru/spk/about/>

⁴⁰⁰ <http://kadryfrio.ru/spk/about/plan/>

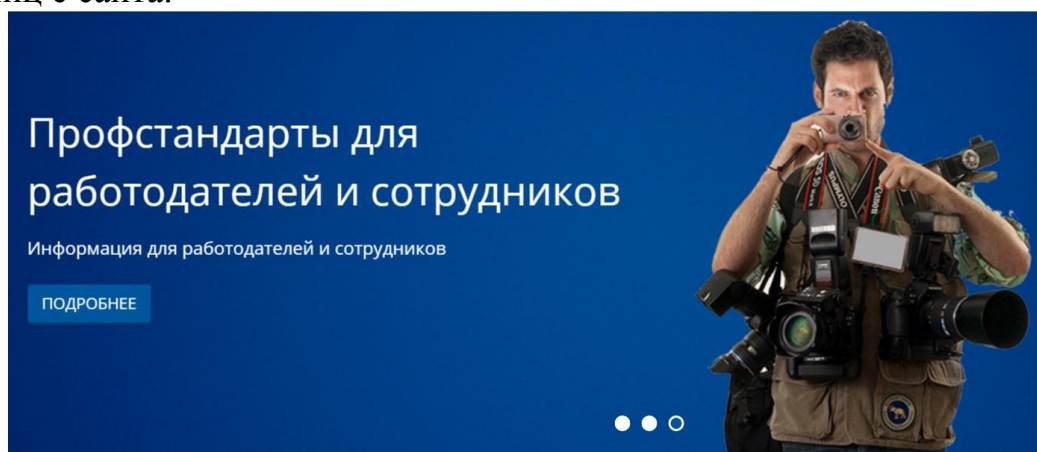
⁴⁰¹ <http://kadryfrio.ru/spk/about/otchety/>

⁴⁰² <http://kadryfrio.ru/spk/profession-standards/>

перейти на утвержденные ПС⁴⁰³ и те, которые находятся в разработке⁴⁰⁴. Эту информацию можно скачать, причем по тем ПС, которые находятся в разработке, есть график обсуждения. Работник или работодатель с уже разработанными ПС может последовать совету и проверить ПС на соответствие. А тот, чей ПС только разрабатывается, может понять, что его ожидает.

1.4 При наведении в меню на СПК можно выбрать вкладку ЦОК⁴⁰⁵. Вся информация о ЦОК находится в разработке, то есть нет ни реестра, ни адресов – только шаблон. Стоит отметить, что на ЦОК можно перейти и сразу с главной страницы – ниже есть яркая ссылка «Центры оценки квалификации».

1.5 Сайт СПК в индустрии гостеприимства сразу вызывает интерес баннером о нововведениях в системе профессиональных квалификаций. Этот интерактивный баннер обращен как к работодателям, так и к работникам. Делается акцент на профессиональных стандартах и их разработке. Например, ниже представлена одна из трех «рекламных» страниц с сайта.



Во время просмотра возникает желание нажать «ПОДРОБНЕЕ»⁴⁰⁶. При переходе появляется информация о создании системы профессиональных стандартов – история становления. В ней выделены два блока: «Для работодателей» и «Что делать наемным сотрудникам и соискателям?».

Во втором блоке, который важен именно для соискателей, даются советы для работников: например, самостоятельно проверить соответствия «своим» ПС, проверить квалификационные требования (в особенности при смене места работы) и обратиться к коллегам/специалистам. Такие советы наиболее значимы для повышения мотивации работников к прохождению оценки квалификации. Помимо того, в конце отмечается, что при всей сложности создания и введения новой системы

⁴⁰³ <http://kadryfrio.ru/spk/profession-standards/approved/>

⁴⁰⁴ <http://kadryfrio.ru/spk/profession-standards/develop/>

⁴⁰⁵ <http://kadryfrio.ru/spk/tsoki/>

⁴⁰⁶ <http://kadryfrio.ru/news/profstandarty-dlya-rabotodateley-i-sotrudnikov/>

профессиональных стандартов она имеет множество преимуществ и способна изменить рынок труда.

Отметим, что текст этого блока написан Галиной Бобковой⁴⁰⁷ (консультант по карьере и самореализации, HR-консультант) – человеком, далеким от работников этой отрасли. Как отнесутся к этому факту те, кто читает текст, неизвестно. Но несомненно, что когда о преимуществах говорит коллега, а не представитель управленческой области, доверие к нему повышается, а за счет этого возрастает и мотивация. В то же время у работодателей мнение управленца наоборот может вызвать большее доверие.

5. СПК в области информационных технологий⁴⁰⁸

1.1 На сайте СПК в области информационных технологий представлена информация только о Совете: члены и руководство. Так как не весь сайт посвящен СПК, а лишь страница на сайте АПКИТ, она выглядит очень пустой. Меню для СПК находится слева и не бросается в глаза. При переходе на имеющуюся в нем вкладку *Документы*⁴⁰⁹ можно увидеть длинный список документов:

- Решение Совета по профессиональным квалификациям в области ИТ (по итогам Совещания 01 июля 2016 г. и итогам заочного голосования)
- Методика оценки дополнительных профессиональных образовательных программ в области информационных технологий при проведении профессионально-общественной аккредитации (версия 1.6.1)
- Отчет о результатах исполнения полномочий Совета по профессиональным квалификациям в области информационных технологий (СПК-ИТ) в 2015 году
- Результаты апробации методики профессионально-общественной аккредитации образовательных программ
- Методика оценки профессиональной образовательной программы в области информационных технологий при проведении профессионально-общественной аккредитации
- Форма отчета о результатах проведения профессионально-общественной аккредитации образовательной программы
- Выписка из протокола заседания Аккредитационного совета АПКИТ от 10.11.2015
- Положение об Аккредитационном совете АПКИТ
- Состав Аккредитационного совета профессионально-общественной аккредитации АПКИТ

⁴⁰⁷ <http://hr-portal.ru/blog/profstandarty-dlya-rabotodateley-i-sotrudnikov>

⁴⁰⁸ http://www.apkit.ru/committees/council_profq/

⁴⁰⁹ http://www.apkit.ru/committees/council_profq/documents/

- Положение о работе Совета по профессиональным квалификациям в области информационных технологий
- План работ СПК-ИТ на 2015-16 гг.
- Составы рабочих групп по направлениям деятельности СПК-ИТ
- Решение XIII открытой Всероссийской конференции «Преподавание информационных технологий в Российской Федерации»
- ТЗ на разработку методики проведения профессионально-общественной аккредитации образовательных программ организаций, осуществляющих образовательную деятельность, связанную с подготовкой специалистов, рабочих и служащих в области ИТ
- Организационная схема профессионально-общественной аккредитации в области ИТ

1.2 Слева во вкладке *Документы*⁴¹⁰ имеются план работ на 2015-16 гг. и Отчет о результатах исполнения полномочий Совета по профессиональным квалификациям в области информационных технологий (СПК-ИТ) в 2015 году. Все документы доступны для скачивания.

1.3 В меню слева можно найти Профессиональные Стандарты⁴¹¹. Сайт отличает наличие ссылки на обсуждение в Facebook и LinkedIn⁴¹²; причем обсуждение ведётся активно. Учитывая специфику работников этой отрасли, отметим, что информация в этих сетях может оказаться для них более доступной и удобной. Есть возможность напрямую спросить разработчиков ПС и принять участие в диалоге. Также на этой странице присутствует информация о заседаниях и самом процессе разработки ПС.

1.4 Информации о ЦОК на сайте нет

1.5 В меню во вкладке профессиональных стандартов⁴¹³ есть ссылка на обсуждение в Facebook и LinkedIn. Возможно, обсуждение ПС с коллегами может содействовать выработке у работника или работодателя мотивации к прохождению оценки.

В целом создается впечатление «пустого сайта», на котором нет даже хорошего шаблона. Между тем с учетом специфики работников отрасли информационное поле в интернет-среде, очевидно, должно быть развито наилучшим образом.

6. СПК железнодорожного транспорта⁴¹⁴

⁴¹⁰ http://www.apkit.ru/committees/council_profq/documents/

⁴¹¹ <http://www.apkit.ru/committees/education/meetings/standarts.php>

⁴¹² <https://www.facebook.com/groups/newprofstandarts/>, <http://www.linkedin.com/groups/Новые-профессиональные-стандарты-в-ИТ-5146524>

⁴¹³ <http://www.apkit.ru/committees/education/meetings/standarts.php>

⁴¹⁴ <http://www.oorzd.ru/?id=18>

1.1 На сайте СПК железнодорожного транспорта сразу бросается в глаза длинный список положений, ПС и нормативных документов. Длина этого списка и малая величина букв затрудняют чтение. Среди нормативных документов находятся следующие:

- Положение о Совете по профессиональным квалификациям на железнодорожном транспорте
- Состав совета по профессиональным квалификациям
- Проект Закона «Об оценке профессиональной квалификации на соответствие профессиональным стандартам и внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации»
- Порядок проведения профессионально-общественной аккредитации образовательных программ
- Положение о проведении СПК-ЖДТ профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ
- Положение о центре оценке квалификации на железнодорожном транспорте
- Критерии проведения профессионально-общественной аккредитации программ высшего и среднего профессионального образования
- Порядок проведения оценки профессиональной квалификации на железнодорожном транспорте
- Требования к центру оценки квалификации на железнодорожном транспорте
- Реестр профессиональных стандартов на железнодорожном транспорте
- Обзор сектора «Железнодорожный транспорт»
- Протокол совещания по профессионально-общественному обсуждению проектов профессиональных стандартов

1.2 На главной странице, где представлены сразу все документы, нет плана работы и отчетов о ней. Это значит, что реализация полномочий документально не подтверждается.

1.3 На главной странице в списке документов имеются все разработанные профессиональные стандарты и их проекты. Все файлы доступны для скачивания.

1.4 На главной странице, посвященной ЦОК, представлены только требования к нему, что никак не поможет пользователю узнать о прохождении оценки квалификации.

1.5 Объяснения того, зачем нужна оценка квалификации, на сайте отсутствуют. Средства, мотивирующие проходить оценку квалификации, не используются.

7. СПК в лифтовой отрасли и сфере вертикального транспорта⁴¹⁵

⁴¹⁵ <http://sovetlift.ru/>

1.1 На сайте вверху имеется лаконичное меню, в котором представлены важные ссылки. Есть вкладка *Документы*, при наведении на которую появляется разделение на Документы СПК, Нормативные документы и Состав совета. При выборе «Документы СПК»⁴¹⁶ появляются файлы: Состав СПК, Решения СПК, Положение СПК, Протоколы, План работы. Во вкладке «Нормативные документы»⁴¹⁷ представлены:

- Сборник нормативных документов, устанавливающих порядок оценки профессиональных квалификаций
- Перечень поручений Президента Российской Федерации по итогам совещания по вопросам разработки профессиональных стандартов 9 декабря 2013 г.
- Поручения председателя Правительства РФ Дмитрия Медведева
- Решение Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям по вопросу создания Совета по профессиональным квалификациям в лифтовой отрасли и сфере вертикального транспорта
- Решение в области лифтовой отрасли
- Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»
- Указ Президента РФ № 249 «О Национальном совете при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям»

Во вкладке «Состав Совета»⁴¹⁸ представлена таблица с ФИО, должностями и организацией, к которой принадлежит каждый член совета.

1.2 В выпадающем меню сайта имеется вкладка *Документы СПК*⁴¹⁹, в которой одним из документов является План работы на 1-2 кв. 2015 года. Реализация полномочий СПК в формате отчетов не представлена.

1.3 В меню имеется вкладка *Профессиональные стандарты*. При нажатии на нее⁴²⁰ появляются не только профессиональные стандарты для скачивания, но и те, что находятся в разработке, а также есть информация о применении профессиональных стандартов. Изначально при наведении на вкладку Профессиональные Стандарты высвечивается обсуждение ПС⁴²¹, ПС на утверждении в Минтруда⁴²² и утвержденные ПС⁴²³. Все файлы доступны для скачивания и дальнейшего ознакомления.

⁴¹⁶ <http://sovetlift.ru/dokumenty-spk/>

⁴¹⁷ <http://sovetlift.ru/normativnye-dokumenty/>

⁴¹⁸ <http://sovetlift.ru/sostav-soveta/>

⁴¹⁹ <http://sovetlift.ru/dokumenty-spk/>

⁴²⁰ <http://sovetlift.ru/professionalnye-standarty/obsuzhdenie-professionalnykh-standart/>

⁴²¹ <http://sovetlift.ru/professionalnye-standarty/obsuzhdenie-professionalnykh-standart/>

⁴²² <http://sovetlift.ru/professionalnye-standarty/na-utverzhenii-v-mintruda/>

⁴²³ <http://sovetlift.ru/professionalnye-standarty/utverzhdennye-standarty/>

1.4 В основном на сайтах и в среде новой системы профессиональных стандартов используются надписи «ЦОК» или «Оценка квалификации». На сайте данного СПК раздел называется «Присвоение квалификаций». Такое непривычное название может замедлить поиск информации. При переходе на данную вкладку⁴²⁴ появляется список гиперссылок на pdf-файлы. Среди них есть «Реестр ЦОК» - файл, в котором дается информация о том, каким центром проводится оценка и какие ПС он охватывает, но какие-либо контакты отсутствуют. Если пользователь заинтересован пройти процедуру оценки, ему придется самостоятельно искать организации-ЦОК по названию, и это единственный способ узнать об этой процедуре.

Также имеется «Реестр выданных свидетельств», но каким ЦОК было выдано то или иное свидетельство, не указано. Представлен состав аттестационной комиссии: ФИО, должность и организация. Имеются ссылки на Федеральный реестр независимой оценки и сертификации квалификаций, но доступ к ним в момент обращения был запрещен.

Есть Положение о порядке оценки квалификации и Положение о квалификационном свидетельстве. Приведена вся информация о ЦОК и формальных требованиях, которые предъявляются к открытию ЦОК, о том, кто в него входит и т.д. (что важно для работника). Представлены регламент проведения профессионального экзамена и стоимость проведения оценки. Тем самым пользователь получает информацию о самой процедуре. Можно ознакомиться и с типовыми договорами, свидетельствами.

Из этого следует, что нормативная официальная документация об оценке квалификации представлена. Это позволяет работнику/работодателю ориентироваться в понятиях и ключевых составляющих ОК, повышает его правовую грамотность в системе оценки квалификации. Если он продолжит поиск информации, будет общаться с представителями ЦОК и проходить экзамен, предварительное знакомство с системой позволит ему ощущать себя более комфортно.

1.5 Ярко выраженных мотивирующих средств на сайте СПК нет. Во вкладке меню *Новости*⁴²⁵ есть ссылки «Профессиональным стандартам — развитие и качество»⁴²⁶ и «Почему квалификация многих лифтеров вызывает сомнения»⁴²⁷. Перейдя по ним, пользователь может найти информацию о пользе профессиональных стандартов — своего рода агитацию за прохождение оценки квалификации. Также в меню есть форум⁴²⁸, но он не активен.

⁴²⁴ <http://sovetlift.ru/prisvoenie-professionalnykh-kvalifiki/>

⁴²⁵ <http://sovetlift.ru/novosti/>

⁴²⁶ <http://sovetlift.ru/novosti/professionalnym-standartam-razvi/>

⁴²⁷ <http://sovetlift.ru/novosti/pochemu-kvalifikaciya-mnogikh-lifterov/>

⁴²⁸ <http://sovetlift.ru/forum/viewforum.php?f=1>

8. СПК в строительстве⁴²⁹

1.1 На главной странице, посвященной Совету по профессиональным квалификациям⁴³⁰, приводится ряд документов и описание полномочий СПК. Это гиперссылки на следующие документы: Решение о наделении полномочиями СПК, План Работы на 2016, Отчет Совета за 2015, Положение о Совете, Состав Совета и центральной аттестационной комиссии.

Эти документы видны сразу же. При прокрутке страницы вниз на экране появляются заголовки «О реестре ПС», «Об утверждении методических рекомендаций по организации профессионально-общественного обсуждения и экспертизы проектов профессиональных стандартов». Также приведен ряд протоколов заседаний Совета и Центральной аттестационной комиссии и Комиссии по отбору центров оценки квалификаций. Присутствуют Методические рекомендации по актуализации действующих федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования с учетом принимаемых профессиональных стандартов и ОРК в рамках проекта отраслевой рамки квалификаций для рабочих кадров.

Отдельной вкладки «Документы» на сайте нет. Возможно, это объясняется тем, что СПК принадлежит не весь сайт, а лишь отдельная страница. Тем не менее, основная документация присутствует.

1.2 На главной странице СПК имеются План работ на 2016 год и Отчет за 2015. План⁴³¹ представлен ссылкой на документ со списком запланированных действий, но без указания сроков и ответственных за них. В отчете⁴³² есть информация об организации деятельности Совета, исполнении полномочий Совета, информационном сопровождении деятельности. В конце документа также приведен план работ на 2016 год.

1.3 Слева в меню на странице СПК есть вкладка СПК, которая дает другие ссылки выпадающим списком. Там же находится ссылка «Независимая оценка квалификации»⁴³³, на которой представлен «Реестр ЦОК», причем с точными адресами, контактами и профессиональными стандартами. Имеется вся информация о самом ЦОК и удобная таблица для проверки на статус ЦОК. Для работника имеется ссылка «Стоимость прохождения оценки квалификации». Из этого следует, что основные

⁴²⁹ http://nostroy.ru/department/folder_obrazovanie/professional_standarty/sovets-po-professionalnym-kvalifikatsiyam/

⁴³⁰ http://nostroy.ru/department/folder_obrazovanie/professional_standarty/sovets-po-professionalnym-kvalifikatsiyam/

⁴³¹ http://nostroy.ru/department/folder_obrazovanie/professional_standarty/sovets-po-professionalnym-kvalifikatsiyam/plan_raboti_2016.jpg

⁴³² http://nostroy.ru/department/folder_obrazovanie/professional_standarty/sovets-po-professionalnym-kvalifikatsiyam/otchet_spk_2015.pdf

⁴³³ http://nostroy.ru/department/folder_obrazovanie/sovets-po-professionalnym-kvalifikatsiyam/ocenka.php

нормативные документы представлены, но функцию мотивации к оценке квалификации сайт не выполняет. Несомненно, плюсом является контактная информация ЦОК.

1.4 В меню имеется вкладка «Профессиональные Стандарты». В ее выпадающий список включены список утвержденных ПС⁴³⁴ (без описания ТФ, что делает невозможным проверку на соответствие ПС и «себя») и реестр организаций, которые разрабатывают ПС⁴³⁵. Таким образом, пользователь может понять, кто формирует поле Профессиональных стандартов в его области. Также представлены ПС в разработке⁴³⁶.

1.5 Мотивационной части на сайте не выявлено.

9. СПК в здравоохранении⁴³⁷

1.1 Сайт принадлежит Национальной Медицинской Палате, и для СПК отводится отдельная страница. На ней⁴³⁸ представлена информация только о самом Совете. Справа можно скачать положение о Совете и Протокол заседания от 16.12.2015. Отдельной вкладки «Документы» нет. Ниже находится еще ряд документов: Состав СПК, Перечень специальностей, по которым разработаны ПС в 2015 году, ПС для разработки в 2016, План работы на 2016 и Информация Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации по вопросам применения профессиональных стандартов. Заголовки этих документов обеспечивают переход на страницу, содержащую документ.

1.2 На странице СПК имеется План работы на 2016 год. Отчетов о деятельности нет. План работы⁴³⁹ состоит из таблицы с указанием запланированных мероприятий, сроков и ответственных исполнителей.

1.3 Ниже на главной странице представлены ссылки на ПС, которые уже разработаны⁴⁴⁰ или находятся в разработке⁴⁴¹; причем при нажатии появляется просто список специальностей без информации о ТФ. Таким образом, пользователь не может получить информацию о трудовых функциях, содержании профессиональных стандартов.

1.4 На странице сайта отсутствует информация, каким-либо образом связанная с ЦОК.

1.5 Страница сайта явно не разработана, и полноценную информацию из нее получить невозможно. Требуется создание

⁴³⁴ http://nostroy.ru/department/folder_obrazovanie/professional_standarty/utverzdennye_standarty

⁴³⁵ http://nostroy.ru/department/folder_obrazovanie/professional_standarty/reestr_organizaciy/

⁴³⁶ http://nostroy.ru/department/folder_obrazovanie/professional_standarty/proekty-professionalnykh-standartov/

⁴³⁷ <http://www.nacmedpalata.ru/?action=show&id=22234>

⁴³⁸ <http://www.nacmedpalata.ru/?action=show&id=22234>

⁴³⁹ <http://www.nacmedpalata.ru/?action=show&id=22238>

⁴⁴⁰ <http://www.nacmedpalata.ru/?action=show&id=22236>

⁴⁴¹ <http://www.nacmedpalata.ru/?action=show&id=22237>

полноценного меню этой части сайта (страницы СПК) и заполнение ее нужной информацией. Соответственно, функцию мотивации к прохождению оценки квалификации сайт не выполняет.

10. СПК в электроэнергетике⁴⁴²

1.1 Владельцы сайта СПК в электроэнергетике (ЭСПК)⁴⁴³ сразу извещают, что он находится в разработке. Сообщая на главной странице, что СПК создан решением Национального Совета по профессиональным квалификациям, они, в отличие от сайтов других СПК, не приводят само это решение, а дают ссылку на сайт НСПК⁴⁴⁴. Ниже имеются гиперссылки: Состав ЭСПК⁴⁴⁵, Полномочия Совета⁴⁴⁶. В полномочиях Совета можно обнаружить файл для скачивания, содержащий сведения о решении НСПК о создании ЭСПК.

В качестве основных решений⁴⁴⁷ представлены протоколы заседания и отчет за 2015 год. В календаре событий⁴⁴⁸ приведены даты будущих заседаний, причем действительно предстоящих (сайт обновляется). Также дается ссылка на Google Диск, где хранится банк документов и методических материалов ЭСПК⁴⁴⁹, из которого можно скачать документы НСПК, ЭСПК, об оценке квалификации, о профобразовании, профессиональных стандартах, рамке квалификация и рынке труда. Такая ссылка на диск представляется необычным, но весьма удобным решением для представления документальной базы сайта. Также имеется Архив новостей⁴⁵⁰.

1.2 На главной странице представлена ссылка на Основные решения ЭСПК⁴⁵¹ – это протоколы заседаний и отчет за 2105 год. Ссылка на План работ отсутствует, однако имеется датированный План проведения заседаний на 2016 год.

1.3 Сверху в меню имеется вкладка *Профессиональные стандарты*⁴⁵², наполнение которой аналогично информации на главной странице под пунктом *О Профессиональных Стандартах*.

⁴⁴² http://www.rael.ru/professional_skills/

⁴⁴³ http://www.rael.ru/professional_skills/

⁴⁴⁴ http://www.rael.ru/professional_skills/

⁴⁴⁵ http://www.rael.ru/professional_skills/espk/sostav-espk.php

⁴⁴⁶ http://www.rael.ru/professional_skills/espk/polnomochiya-espk.php

⁴⁴⁷ http://www.rael.ru/professional_skills/espk/resheniya-espk.php

⁴⁴⁸ http://www.rael.ru/professional_skills/espk/calendar.php

⁴⁴⁹ <https://drive.google.com/drive/u/0/folders/0B1tzVzEOGDSsbDJhODVkaGs4eGM>


⁴⁵⁰ http://www.rael.ru/professional_skills/espk/news.php

⁴⁵¹ http://www.rael.ru/professional_skills/espk/resheniya-espk.php

⁴⁵² http://www.rael.ru/professional_skills/ps/index.php

2. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ В ЭЛЕКТРОЭНЕРГЕТИКЕ

Разработка профессиональных стандартов, приходящих на смену ЕТКС и ЕКС, проводится в соответствии с указом Президента России и планами Правительства РФ и методическими документами Минтруда России. Профессиональные стандарты применяются работодателями при формировании кадровой политики и в управлении персоналом, при организации обучения и аттестации работников, разработке должностных инструкций, тарификации работ, присвоении тарифных разрядов работникам и установлении систем оплаты труда с учетом особенностей организации производства, труда и управления. Требования Профессиональных стандартов также учитываются при разработке ФГОС и профессиональных образовательных программ.

- [Согласованные подходы к разработке профессиональных стандартов в электроэнергетике](#)
-  [Отраслевая рамка квалификаций в электроэнергетике \(макет\)](#).
- **Профессиональные стандарты в электроэнергетике** (утвержденные).
 - Применение профессиональных стандартов.
 - Общественное обсуждение проектов профессиональных стандартов в электроэнергетике.
- Внедрение и апробация профессиональных стандартов в электроэнергетике.
- Межотраслевые профессиональные стандарты.

Синим цветом обозначены гиперссылки на документы. Основная информация о Профессиональных Стандартах представлена.

1.4 В меню имеется вкладка *Оценка профквалификаций*⁴⁵³. На эту же страницу с главной отправляет ссылка под разделом об оценке квалификаций. Здесь приведены ссылки на федеральные законы и некоторые выдержки из них.

На главной странице раздел выглядит так.

4. ОЦЕНКА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИЙ В ЭЛЕКТРОЭНЕРГЕТИКЕ

- ♦ [Нормативное правовое регулирование системы независимой оценки квалификации.](#)
- ♦ [Единая отраслевая система оценки профессиональных квалификаций работников электроэнергетики.](#)
 - Информация для работников.
 - Информация для работодателей.
 - Информация для центров оценки квалификаций.
 - [Профессиональные квалификации.](#)
- ♦ Информационный методический центр.
- ♦ Центры оценки профессиональных квалификаций.
 - Реестр центров оценки профессиональных квалификаций / карта расположения / контактные данные.
 - Процедура прохождения профессионального экзамена.
 - Форма Свидетельства о квалификации.
 - [Федеральный реестр независимой оценки профессиональных квалификаций.](#)
 - Сертифицированные эксперты.
 - Комиссия ЭСПК по апелляциям.

Важным представляется наличие шаблонов для реестра ЦОК с контактами и адресами. Они позволяют предположить, что «*Информация для работников и работодателей*» будет состоять из нужных им сведений о профессиональном экзамене и оценке квалификации, а навигация поможет в поиске релевантной информации. Шаблон для представления Процедуры экзамена показывает, что владельцы сайта осознают важность информирования об этом.

1.5. На дату обращения (07.09.16) сайт представляет собой шаблон для информации и в перспективе обещает стать максимально удобным и

⁴⁵³ http://www.orael.ru/professional_skills/nok/index.php

информативным. Приемы, призванные мотивировать к прохождению оценки квалификации, не обнаружены.

11. СПК финансового рынка⁴⁵⁴

1.1 Сайт СПК финансового рынка весьма удобен, в особенности из-за выделения различных блоков сайта цветом и размером текста. Меню видно сразу, и при наведении курсора на *Нормативные документы* появляются следующие альтернативы: Документы органов государственного управления, Документы Национального Совета по профессиональным квалификациям, Проекты нормативных документов.

Вкладка «Документы органов государственного управления»⁴⁵⁵ включает федеральные законы, постановления, порядок проведения, отбора и контроля ПОА, методические рекомендации, макет ПС, приказы и указы. Документы не систематизированы и представлены в разных форматах: doc, pdf.

В перечень документов НСПК⁴⁵⁶ входят различные положения, порядки отбора, требования, порядок рассмотрения, – все, связанное с оценкой квалификации, квалификационными комиссиями и аккредитацией. В числе проектов нормативных документов⁴⁵⁷ – всего два документа: поправки в закон об образовании и проект постановления Правительства «Об особенностях применения профессиональных стандартов».

Наведя курсор на строку меню *Об ассоциации*, также можно выбрать заголовок «Документы»⁴⁵⁸. Под этой ссылкой представлены Устав, Свидетельства, Уведомление, Решение НСПК о создании СПК и Кодекс Профессиональной этики. В целом множество документов, представленных на сайте, систематизированы и расположены удобно.

1.2 Во вкладке меню *Об ассоциации* можно выбрать заседания совета ассоциации⁴⁵⁹ с 22 апреля 2015 по 12 июля 2016. Также есть ссылка на раздел «Деятельность»⁴⁶⁰, где описываются предметы и цели деятельности ассоциации, а ниже приведена презентация. В ней имеется информация об СПК, элементах Национальной системы квалификаций и компетенций, структура СПК финансового рынка и его функции.

О реализации полномочий свидетельствует План мероприятий⁴⁶¹ с их архивом, содержащий, помимо дат, небольшие анонсы этих

⁴⁵⁴ <http://asprof.ru/>

⁴⁵⁵ <http://asprof.ru/documents/documents-ogu>

⁴⁵⁶ <http://asprof.ru/documents/documents-nspk>

⁴⁵⁷ <http://asprof.ru/documents/proekty>

⁴⁵⁸ <http://asprof.ru/about/documents>

⁴⁵⁹ <http://asprof.ru/about/zasedaniya>

⁴⁶⁰ <http://asprof.ru/about/activities>

⁴⁶¹ <http://asprof.ru/about/plan-meropriyatij>

мероприятий. Отчетов о деятельности и Плана работы найти не удалось, поиск по сайту отсутствует.

1.3 Во вкладке меню «Профессиональные стандарты»⁴⁶² содержится хорошее описание важности разработки ПС для рынка и его участников. Кроме того, ниже приведены сами ПС в виде файлов для скачивания (с ТФ). При наведении на вкладку появляется список переходов по ссылкам на Цели и задачи разработки профессиональных стандартов, Методологию разработки ПС, Реестр утвержденных и разрабатываемых ПС, Заявка на разработку ПС и Профессионально-общественное обсуждение ПС.

В разделе «Методология»⁴⁶³ находится подробное описание всех этапов разработки ПС. Реестры утвержденных⁴⁶⁴ и разрабатываемых⁴⁶⁵ ПС представлены таблицей в виде ПС-ОКЗ. Все утвержденные ПС и часть, находящаяся в разработке, представлены гиперссылками для скачивания полного файла ПС с трудовыми функциями. Можно также самостоятельно подать заявку⁴⁶⁶ на разработку ПС. В Профессионально-общественном обсуждении ПС⁴⁶⁷ имеются гиперссылки на протоколы обсуждения четырех ПС.

1.4 В меню имеется вкладка *Оценка квалификации*, в которой содержится ссылка на Цели и задачи ОК⁴⁶⁸. На самой этой странице описаны актуальность создания ЦОК и его функции. Ниже можно скачать типовые документы, связанные с ЦОК:

- Методика определения стоимости работ по оценке квалификации
- Типовой порядок отбора и прекращения полномочий ЦОК
- Типовые требования к апелляционной комиссии совета по проф. квалификациям по рассмотрению апелляций к ЦОК
- Типовые требования к ЦОК
- Типовые требования к членам квалификационной комиссии ЦОК
- Членам НСПК Председателям СПК
- Членам НСПК о проектах бланков
- Приложение 4 Технические требования
- Приложение 3 Структура номера свидетельства НОК
- Приложение 2 Свидетельство НОК
- Проект закона по оценке квалификаций
- Минтруд проекты ФЗ о независимой оценке квалификаций

⁴⁶² <http://asprof.ru/prof-standarts>

⁴⁶³ <http://asprof.ru/prof-standarts/metodologiya-razrabotki-ps>

⁴⁶⁴ <http://asprof.ru/prof-standarts/reestr-utverjdennih-ps>

⁴⁶⁵ <http://asprof.ru/prof-standarts/reestr-razrabatyvaemyh-ps>

⁴⁶⁶ <http://asprof.ru/prof-standarts/zayavka-na-razrabotku-ps>

⁴⁶⁷ <http://asprof.ru/prof-standarts/obsugdenie>

⁴⁶⁸ <http://asprof.ru/ok/ceci-i-zadachi-nsk>

- Порядок формирования и ведения реестра независимой оценки квалификаций
- Порядок осуществления мониторинга и контроля в сфере независимой оценки квалификации
- НОПК порядок осуществления мониторинга и контроля в сфере оценки квалификаций
- НОПК Реестр независимой оценки квалификаций

1.5 Во вкладке «Профессиональные стандарты» на сайте есть описание ПС, в котором присутствует ярко выраженная мотивация к принятию и оценке соответствия «себя» со «своими» профессиональными стандартами.

«Внедрение системы профессиональных стандартов призвано установить единые квалификационные требования к работникам, которые занимают определенные должности, работают по конкретным профессиям, и уже на этой основе скорректировать систему образования, которая должна будет обеспечить подготовку квалифицированных кадров»

Описывается польза ПС одновременно и для работников, и для работодателей, и для вузов.

«Необходимость внедрения системы профессиональных стандартов сегодня ни у кого не вызывает сомнения. В этом твердо убеждены и работодатели, и образовательные организации, и настоящие и будущие сотрудники.»

Первые заинтересованы в формировании квалифицированной команды профессионалов, качественном повышении квалификации своих сотрудников.

Вторым важно дать такие знания и умения слушателям и студентам, которые реально будут востребованы ими в процессе трудовой деятельности.

Третьим необходимо быть специалистами высокого класса в своей области, иметь актуальные навыки и высокий уровень профессиональной подготовки.

Информация о целях и задачах ОК, представленная во вкладке «Оценка квалификации»⁴⁶⁹, поясняет задачи ЦОК (описаны их функции):

Общая политика Центра направлена на

- повышение профессиональной мобильности работников;
- создание условий для участия работников в непрерывном образовании;
- усиление роли профессиональных сообществ в развитии профессиональных квалификаций;
- повышение конкурентоспособности на рынке труда лиц, прошедших независимую оценку квалификации.

Это описание также можно оценить как своего рода мотивацию к использованию ЦОК. Если деятельность ЦОК направлена на улучшение

⁴⁶⁹ <http://asprof.ru/ok>

условий труда и конкурентоспособности, в этом заинтересован как работник, так и работодатель.

12. СПК в машиностроении⁴⁷⁰

Данных нет.

13. СПК в отрасли судостроения и морской техники⁴⁷¹

Данных нет.

14. СПК в нефтегазовом комплексе⁴⁷²

На момент обращения данные обнаружены не были.

15. СПК в автомобилестроении⁴⁷³

Данных нет.

16. СПК в области ракетной техники и космической деятельности⁴⁷⁴

Данных нет.

17. СПК в сфере атомной энергии⁴⁷⁵

1.1 Сайт представлен множеством иконок. Из документации имеются ссылки на Устав союза⁴⁷⁶, протоколы заседаний Отраслевой комиссии⁴⁷⁷, протоколы заседаний рабочих групп⁴⁷⁸, реестр коллективных договоров⁴⁷⁹. Поскольку общий раздел «Документы» отсутствует, эти ссылки теряются, и непонятно, где собрана нормативная документация.

1.2 На главной странице имеется ссылка на План работ⁴⁸⁰. Он представлен в виде таблицы: наименование вопроса – срок рассмотрения – ответственный за подготовку; причем среди ответственных – как руководители различных рабочих групп, так и координаторы сторон. Также есть ссылки на годовой отчет⁴⁸¹ о работе в 2012, 2013 и 2014 годах, однако при переходе на 2012 и 2014 годы сайт возвращает на главную страницу. Для 2013⁴⁸² года представлен большой годовой отчет со следующим содержанием: Об Общероссийском отраслевом объединении

⁴⁷⁰ <http://www.soyuzmash.ru/taxonomy/term/2705>

⁴⁷¹ <http://www.soyuzmash.ru/taxonomy/term/2705>

⁴⁷² <http://www.spkngk.ru/>

⁴⁷³ <http://www.oar-info.ru>

⁴⁷⁴ <http://www.soyuzmash.ru/taxonomy/term/2705>

⁴⁷⁵ <http://www.srosatom.ru/>

⁴⁷⁶ <http://srosatom.ru/about/regulation>

⁴⁷⁷ <http://srosatom.ru/node/1442>

⁴⁷⁸ <http://srosatom.ru/node/1490>

⁴⁷⁹ <http://srosatom.ru/node/1440>

⁴⁸⁰ <http://srosatom.ru/social/schedule>

⁴⁸¹ <http://srosatom.ru/node/1449>

⁴⁸² http://srosatom.ru/sites/default/files/reg_29.08.2014_0.pdf

работодателей «Союз работодателей атомной промышленности, энергетики и науки России», Представление и защита интересов работодателей – членов Союза на федеральном уровне, Социально-трудовые отношения в атомной отрасли. Укрепление и развитие институтов отраслевого социального партнерства, Международное сотрудничество, Организация и проведение общероссийских и отраслевых конкурсов, Финансово-хозяйственная деятельность Союза в 2013 году. Такой отчет – действительно очень подробный, с графиками и приятным дизайном – имеется лишь на сайте этого СПК.

1.3 Иконка раздела «Профессиональные стандарты»⁴⁸³ на главной странице открывает информацию, схожую с той, которую предлагает сайт СПК в nanoиндустрии: разъясняется, что такое ПС, и дается ссылка для просмотра Брошюры о профстандартах⁴⁸⁴.

Брошюра весьма удобна и содержит важную информацию. Имеются цитаты работников, работодателей и студентов о важности ПС. Представлена вся информация о том, как формируется ПС, какие предпосылки есть у данного процесса. Также наличествует глоссарий основных понятий, который упрощает навигацию в документах и улучшает понимание среды новой системы.

Ниже на странице ПС даны полезные ссылки на Национальный совет по профессиональным квалификациям⁴⁸⁵, Министерство труда и социальной защиты⁴⁸⁶ и Российский союз промышленников и предпринимателей⁴⁸⁷. В конце имеются ссылки для просмотра ПС (как утвержденных⁴⁸⁸, так и находящихся в разработке⁴⁸⁹). Ссылка на сквозные ПС (разрабатываемые⁴⁹⁰ и применяемые⁴⁹¹) пуста (страница находится в разработке).

Таким образом, практически вся необходимая информация о ПС на этом сайте присутствует.

1.4 По ссылке на главной странице «Оценка квалификаций»⁴⁹² обнаруживаются сразу несколько других вкладок:

⁴⁸³ <http://srrosatom.ru/node/1281>

⁴⁸⁴ <http://srrosatom.ru/sites/default/files/%20%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%84%D1%81%D1%82%D0%B0%BD%D0%B4%D0%B0%D1%80%D1%82%D1%8B%20%D0%A0%D0%BE%D1%81%D0%B0%D1%82%D0%BE%D0%BC%D0%B0%20%281%29.pdf>

⁴⁸⁵ <http://nspkrf.ru/>

⁴⁸⁶ <http://profstandart.rosmintrud.ru/>

⁴⁸⁷ <http://rspp.ru/>

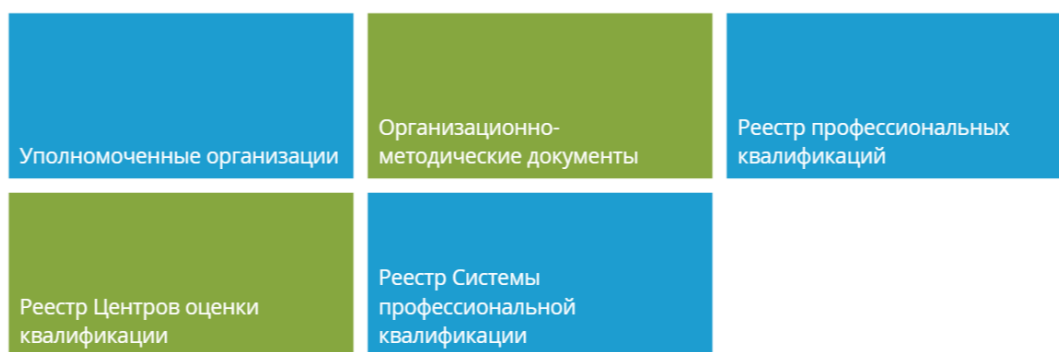
⁴⁸⁸ <http://srrosatom.ru/node/2087>

⁴⁸⁹ <http://srrosatom.ru/node/2088>

⁴⁹⁰ <http://srrosatom.ru/node/2090>

⁴⁹¹ <http://srrosatom.ru/node/2089>

⁴⁹² <http://srrosatom.ru/node/1937>



Все эти вкладки пусты, кроме раздела «Организационно-методические документы»⁴⁹³. В нем присутствует документация об аттестационной комиссии, требования к ЦОК, разработка оценочных средств и ряд других документов. Файл аттестационной комиссии⁴⁹⁴ включает лишь имена и организации членов.

1.6 При открытии сайта появляется видео⁴⁹⁵ о профессиональных стандартах и новой системе оценке квалификации. В нем руководители, работники предприятий и учащиеся высказываются о достоинствах прохождения оценки квалификации, об установленных профессиональных стандартах и обязательной сертификации работников. Можно предположить, что мнение коллег, многие из которых записаны для видео на их рабочих местах, повышает доверие работников к новой системе оценки квалификации, а как следствие – мотивацию воспользоваться ею. Видя, что их коллеги и другие работники отрасли уже организовали и прошли аттестацию, работник и работодатель могут также присоединиться к новой системе.

Единственной проблемой представляется то, что посмотреть видео удастся не всем и не всегда, поскольку это требует времени и технологических средств. Подчас прочитать текст можно быстрее, чем посмотреть видео. Тем не менее, это хороший способ мотивации к прохождению ОК.

18. СПК в целлюлозно-бумажной, мебельной и деревообрабатывающей промышленности⁴⁹⁶

1.1 На главной странице имеются ссылки на НСПК, СПК, Документы СПК и Новости СПК. На вкладке *Документы*⁴⁹⁷ открываются Состав совета, План работы и протоколы. При переходе на НСПК⁴⁹⁸ после

⁴⁹³ <http://srrosatom.ru/node/2235>

⁴⁹⁴ <http://srrosatom.ru/sites/default/files/09%20-%20Reshenie%20o%20sozdanii%20centralnoi%20attestacionnoi%20komissii.PDF>

⁴⁹⁵ <https://www.youtube.com/watch?v=sXqF7GtXHIc>

⁴⁹⁶ <http://www.bumprom.ru/index.php?ids=342>

⁴⁹⁷ <http://bumprom.ru/index.php?ids=353>

⁴⁹⁸ <http://bumprom.ru/index.php?ids=351>

описания деятельности Национального совета можно обнаружить указ президента и регламент НСПК, Нормативные документы (представлены ссылкой на нормативные документы на сайте НСПК⁴⁹⁹). Ссылка на Организационно-методические документы в момент обращения не действовала. Протоколы и решения НСПК и заседания даны ссылкой на сайт НСПК.

1.2 Ссылка *Документы* на главной странице открывает переход к Плану работы⁵⁰⁰. Это файл-таблица с указанием мероприятий, сроков и организаций-исполнителей.

1.3 Ссылки на ПС нет

1.4 Информации о ЦОК нет

1.5 Данных нет

19. СПК в области управления персоналом⁵⁰¹

1.1 Отметим, что информация на сайте удобно размещена и видна сразу. На главной странице представлены цели и задачи Совета. Документы в меню разделяются на блоки: нормативные документы, материалы совета⁵⁰², заключения⁵⁰³, экспертиза законопроектов⁵⁰⁴, отчеты и планы⁵⁰⁵, полезные материалы⁵⁰⁶ и протоколы и решения⁵⁰⁷. Важно отметить, что все ссылки активны и наполнены документацией.

В нормативной части⁵⁰⁸ присутствуют Указ Президента РФ «О Национальном совете при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям» от 16 апреля 2014 года, а также:

- Порядок создания и наделения полномочиями, приостановления и прекращения полномочий советов по профессиональным квалификациям
- Порядок проведения экспертизы Национальным советом при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям проектов профессиональных стандартов, содержащих сведения, составляющие государственную тайну
- Положение о порядке создания и деятельности комиссии по профессиональным квалификациям совета по профессиональным квалификациям

⁴⁹⁹ <http://nspkrf.ru/documents/normativnye-dokumenty.html>

⁵⁰⁰ http://www.bumprom.ru/im/files/386_fname.pdf

⁵⁰¹ <http://sovethr.ru/>

⁵⁰² <http://sovethr.ru/home/dokumenty/materialy-soveta-hr/>

⁵⁰³ <http://sovethr.ru/home/dokumenty/zaklyucheniya/>

⁵⁰⁴ <http://sovethr.ru/ekspertiza-zakonoproektov/>

⁵⁰⁵ <http://sovethr.ru/otchety-i-plany/>

⁵⁰⁶ <http://sovethr.ru/home/dokumenty/poleznye-materialy/>

⁵⁰⁷ <http://sovethr.ru/protokoly-i-resheniya/>

⁵⁰⁸ <http://sovethr.ru/home/dokumenty/normativnye-dokumenty/>

- Временный порядок рассмотрения, оценки соответствия профессиональным стандартам и подготовки предложений по совершенствованию проектов федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования, примерных и основных образовательных программ Национальным советом при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям
- Базовые принципы профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ в рамках деятельности Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям
- Регламент Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям
- Приказ об утверждении макета ПС
- Постановление о правилах разработки ПС
- Приказ об утверждении уровня квалификации в ПС

Просматривать документы очень удобно, так они представлены в pdf формате и скачивать их не обязательно.

1.2 Во вкладке «Документы» при переходе на Отчеты и планы⁵⁰⁹ находятся отчет о результатах исполнения полномочий Совета по профессиональным квалификациям в области управления персоналом в 2015 году и План работ СПК в области управления персоналом на 2016 год. Отчет представлен типичным документом об осуществленной деятельности, а план работ – списком запланированных мероприятий без указания сроков и ответственных лиц.

1.3 Вкладка меню «О Независимой оценке профквалификаций»⁵¹⁰ содержит ссылки на рабочий совет и документы, однако эти страницы пусты. В шаблоне также представлены цели и задачи оценки квалификации.

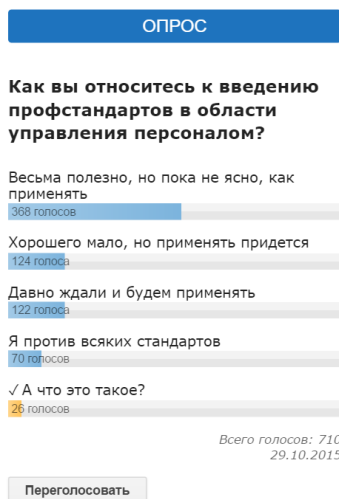
1.4 В разделе «Профессиональные стандарты»⁵¹¹ при переходе по ссылке с главной страницы прежде всего открывается рабочая группа по их разработке. Представлены состав рабочей группы и сами Профессиональные стандарты в виде выпадающего списка.

1.5 В правом нижнем углу страницы имеется опрос о Профессиональных стандартах, итоги которого свидетельствуют, что опрошенные недостаточно понимают процессы применения ПС. Следовательно, имеется потребность в материалах, которые разъясняли пользователям цели и задачи ПС и побуждали их оценить свою квалификацию.

⁵⁰⁹ <http://sovethr.ru/otchety-i-plany/>

⁵¹⁰ <http://sovethr.ru/nezavisimaya-ocenka-prof kvalifikacij/>

⁵¹¹ <http://sovethr.ru/professionalnye-standarty/>



20. СПК в области фармации⁵¹²

1.1 С первого взгляда на сайте заметны только нормативно-правовые акты о независимой оценке квалификации, причем они представлены ссылкой на другой сайт. Справа имеется меню, где под заголовком «Совет по профессиональным квалификациям» приводится ссылка на документы⁵¹³. Однако раздел находится в разработке. Имеются также Положение о Совете⁵¹⁴ и протоколы⁵¹⁵.

1.2 Под заголовком СПК есть ссылка на План работ⁵¹⁶, но раздел находится в разработке. В меню справа недостает информации об оценке квалификации. Отчеты о работе также отсутствуют.

1.3 Вкладка по ПС в меню имеется: она разделяется выпадающим списком на утвержденные⁵¹⁷ и находящиеся в разработке⁵¹⁸. Утвержден только один ПС, и он доступен для просмотра. Стандарты, находящиеся в разработке, также можно скачать, причем как 2015-го, так и 2016 года.

1.4 Информации о ЦОК нет

1.5 Материалов, мотивирующих к прохождению ОК, нет.

21. СПК химического и биотехнологического комплекса⁵¹⁹

1.1 На главной странице сайта слева имеется меню с вкладкой «Деятельность СПК». При переходе на нее⁵²⁰ появляются нормативные

⁵¹² <http://nacpharmpalata.ru/council-for-vocational-qualifications-in-pharmacy/council-news>

⁵¹³ <http://nacpharmpalata.ru/council-for-vocational-qualifications-in-pharmacy/council-for-vocational-qualifications-in-pharmacy2/documents>

⁵¹⁴ <http://nacpharmpalata.ru/council-for-vocational-qualifications-in-pharmacy/council-for-vocational-qualifications-in-pharmacy2/regulations-on-the-board-of-prof>

⁵¹⁵ <http://nacpharmpalata.ru/council-for-vocational-qualifications-in-pharmacy/council-for-vocational-qualifications-in-pharmacy2/protocols>

⁵¹⁶ <http://nacpharmpalata.ru/council-for-vocational-qualifications-in-pharmacy/council-for-vocational-qualifications-in-pharmacy2/workplan>

⁵¹⁷ <http://nacpharmpalata.ru/council-for-vocational-qualifications-in-pharmacy/council-professional-standards/approved-professional-standards>

⁵¹⁸ <http://nacpharmpalata.ru/council-for-vocational-qualifications-in-pharmacy/council-professional-standards/development-of-professional-standards>

⁵¹⁹ <http://sovet.amk.ag/index.php>

документы – в частности, можно скачать Указ Президента РФ «О Национальном совете при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям» и Постановление «О правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов». Также в меню сверху можно выбрать раздел «О совете»⁵²¹, в котором находятся положение о Совете и состав Совета.

1.2 На главной странице слева есть вкладка «План работы Совета». При переходе появляется План⁵²² с наименованиями мероприятий и сроками их выполнения. Ответственные при этом не указаны, непонятно и то, на какой год составлен план. При нажатии в меню вверху на строку «Деятельность СПК»⁵²³ слева можно выбрать вкладку «События»⁵²⁴. Информация о мероприятиях, проведенных при поддержке СПК, заседаниях рабочих групп, семинарах представлена там.

1.3 На главной странице сайта в верхнем меню нет вкладки *О ЦОК*, но есть «Деятельность СПК». Эта же ссылка дублируется слева с раскрытием вложенных ссылок. Там есть реестр ЦОК⁵²⁵, в котором представлено одно Агентство международных квалификаций с точным адресом, контактами и ссылкой на сайт. Подобные ссылки встречаются на сайтах СПК редко, и ее наличие на этом сайте можно существенным плюсом. Однако больше информации об оценке квалификации нет.

1.4 В меню есть отдельная вкладка «Профессиональные стандарты»⁵²⁶ с разделенными видами профессиональной деятельности (сквозная и химическое, химико-технологическое производство). Какие именно ПС созданы данным Советом, не показано.

1.5 Аргументации, побуждающей пройти оценку квалификации, на сайте нет. На главной странице приведено только описание формирования СПК, его целей и задач.

22. СПК офисных специалистов и вспомогательных административных работников⁵²⁷

1.1 Слева в конце меню имеется вкладка «Нормативные документы». При переходе на нее⁵²⁸ появляется список нормативно-методической документации, разделенной на «Разработка профессиональных стандартов» и «Система оценки и сертификации квалификации». Однако приведены просто названия указов и постановлений, скачать их нельзя.

⁵²⁰ <http://sovet.amk.ag/index.php/normativnye-dokumenty>

⁵²¹ <http://sovet.amk.ag/index.php>

⁵²² <http://sovet.amk.ag/index.php/plan-raboty-soveta>

⁵²³ <http://sovet.amk.ag/index.php/deyatelnost-spk>

⁵²⁴ <http://sovet.amk.ag/index.php/sobytiya>

⁵²⁵ <http://sovet.amk.ag/index.php/reestr-tsok-v-khimicheskoy-otrasli>

⁵²⁶ <http://sovet.amk.ag/index.php/profstandarty>

⁵²⁷ <http://center-expert.org/>

⁵²⁸ <http://center-expert.org/normativ.htm>

1.2 Отчеты и планы работы в меню не найдены, а поиск по сайту отсутствует. Слева имеется вкладка «Международная деятельность», наличие которой⁵²⁹ связано со следующим событием:

«В сентябре 2013 году Европейская Ассоциация административных работников (EUMA) и Национальная ассоциация офисных специалистов и административных работников (НАОСАР) подписали соглашение о сотрудничестве и признании НАОСАР национальной группой Европейской ассоциации».

Однако это касается более самой ассоциации, нежели СПК.

1.3 Слева под надписью «Профессиональные стандарты» можно ознакомиться с информацией о ПС⁵³⁰ и далее скачать из соответствующего меню ПС «Секретарь-администратор», «Делопроизводитель», «Секретарь руководителя» и «Помощник руководителя».

1.4 Слева имеется вкладка «Система оценки и сертификации квалификаций»⁵³¹, в которой подробно представлены правила проведения сертификации. Выделяются принципы, по которым проходит сертификация, правила проведения. Описывается сама процедура прохождения оценки и элементы, из которых состоит экзамен. Здесь же приводятся контакты, по которым можно получить дополнительную информацию и осуществить предварительную запись. Также можно скачать форму заявления от физического/юридического лица, анкету соискателя.

1.5 На первой странице сайта этого СПК представлены заседания. Однако прокрутка вниз делает видимым следующее объявление: «Ассоциация проводит семинары и индивидуальные консультации по использованию профессионального стандарта в построении индивидуальной программы профессионального и карьерного роста». Тем самым повышается мотивация к использованию ПС и повышается интерес соискателей.

Аргументация в пользу принятия и применения ПС работодателями и работниками имеется и во вкладке «Профессиональные стандарты»⁵³²:

Использование профессиональных стандартов позволяет:

Работодателям:

- *повышать производительность, улучшать качество производства (продуктов) и услуг и тем самым не только поддерживать, но и усиливать свою конкурентоспособность;*
- *снижать затраты на подбор кадров и проведение внутрифирменного обучения.*

Работникам:

⁵²⁹ <http://center-expert.org/mezhdunarod.htm>

⁵³⁰ <http://center-expert.org/ops.htm>

⁵³¹ <http://center-expert.org/porsertif.htm>

⁵³² <http://center-expert.org/ops.htm>

- *определять умения и знания, необходимые для конкретной профессии;*
- *более точно оценивать потребности и возможности в профессиональной подготовке;*
- *определять и реализовать четкие и ясные пути карьерного роста;*
- *повышать свою мобильность в рамках национальной экономики.*

Сверху при выборе в меню «Организациям»⁵³³ имеется информация для организаций и кадровых агентств. Здесь также описываются преимущества прохождения оценки квалификации и этапы сертификации.

23. СПК в горно-металлургическом комплексе⁵³⁴

Нет информации

24. СПК индустрии красоты⁵³⁵

Нет информации

25. СПК в области издательского дела, полиграфического производства и распространения печатной продукции

Сайт не найден

26. СПК торговой, внешнеторговой и по отдельным видам предпринимательской и экономической деятельности⁵³⁶

Нет информации

⁵³³ <http://center-expert.org/organiz.htm>

⁵³⁴ <http://www.amror.ru/>

⁵³⁵ <http://www.spkr.ru/>

⁵³⁶ <http://tpprf.ru/ru/>

Приложение 5. Краткие рекомендации по улучшению сайта каждого СПК

1. СПК в области сварки

Сайт полезный, меню составлено удобно с выпадающими списками. Имеется цветовое разделение – что тоже очень удобно. Однако предоставление файлов в формате docx, а не pdf делает их скачивание более долгим и менее удобным. Кроме того, возможно, следует улучшить качество изображений.

2. СПК в электроэнергетике

Многочисленность меню – одно слева, два друг под другом – несколько сбивает с толку, пользователь не сразу может понять, где и что искать. Скорее всего, это получилось из-за того, что СПК посвящен не полностью весь сайт посвящен СПК, а лишь его часть.

Гиперссылки на сайт Минтруда и правовые порталы, которыми представлена документация вместо файлов для скачивания, затрудняют пользование. Дизайн производит впечатление устаревшего, он нуждается в как минимум более качественных изображениях и шрифтах.

3. СПК в области управления персоналом

Дизайн приятен, имеются поиск по сайту, выпадающие списки в меню и файлы в формате pdf. Все удобно и очень рационально.

4. СПК в области фармации

При стандартном масштабе окна сайт не помещается в границы экрана. Приходится уменьшать масштаб или сдвигать сайт вбок, что весьма непривычно и неудобно. Размещение меню справа противоречит привычному движению человеческого взгляда и опять же затрудняет пользование. Главную страницу сайта целесообразно сократить, чтобы она помещалась в поле зрения пользователя.

5. СПК в здравоохранении

СПК посвящена только одна страница сайта, которая совсем не проработана. Меню для СПК отсутствует, имеется только список документов для скачивания. Снизу представлены переходы на страницу ПС, план работы, состав совета. Возможно, это и задумывалось как своеобразное меню, но оно выглядит именно как файлы для скачивания, причем в конце страницы, до которого пользователь может не дойти.

Представляется целесообразным создать полноценное меню и переместить его в верх страницы.

Позитивным отличием являются приятные цвета и наличие карты сайта внизу страницы.

6. СПК в строительстве

Сайт СПК реализован в рамках сервиса организации, выполняющей функции совета. Из-за этого меню находится слева и не полностью входит в поле обзора. Кроме того, наличие на сайте многих меню, а на главной странице – еще и гиперссылок – рассеивает внимание пользователя.

Представляется целесообразным «разбросать» гиперссылки по вкладкам меню, особенно протоколы с конца страницы.

Некоторые документы, представленные ссылками на другие сайты, лучше заменить на размещенные на этом сайте с возможностью просматривать их и скачивать.

7. СПК финансового рынка

Удобное меню со списком, выпадающим при наведении на него. Хорошее цветовое разделение и дизайн. Очень не хватает поиска по сайту.

8. СПК в наноиндустрии

Выигрышно смотрится баннер прямо в том месте, куда падает первый взгляд. Удобное меню. Не хватает поиска по сайту.

9. СПК в сфере атомной энергии

Слишком много вкладок меню: они не видны все сразу и смешиваются, хотя и была попытка разделить их по цветам. Представляется, что половину из них можно объединить в более крупные категории.

10. СПК в лифтовой отрасли и сфере вертикального транспорта

Удобное меню, имеется поиск по сайту. Замечаний нет.

11. СПК в целлюлозно-бумажной, мебельной и деревообрабатывающей промышленности

Представляется целесообразным обновить сайт, воспользовавшись услугами хорошего дизайнера и редактор сервиса. То, что на сайте расположено несколько меню, может запутать пользователя. Можно перераспределить вкладки меню, слив некоторые из них воедино.

12. СПК в индустрии гостеприимства

Меню на сайте двойное, но необычное. Из-за яркой рекламы заметны и нижние вкладки. Сайт хочется прокрутить вниз, потому что есть четкое разделение по информационным блокам, сопровождающееся разделением по цвету и дизайну. При просмотре одного блока

захватывается кусочек следующего: таким образом осуществляется направление пользователя по сайту.

Возможно, на нижних вкладках следует добавить выпадающий список и обозначить внутреннее содержание вкладок.

13. СПК в области информационных технологий

От сайта IT отрасли пользователи ожидают увидеть интересный дизайн, технические нововведения, необычные визуальные решения. Однако в данном случае эти ожидания не оправдываются: дизайн выглядит неудобным и устаревшим, а меню находится сразу в нескольких местах. Присутствуют не все основные вкладки и информационные блоки.

Представляется целесообразным обновить сайт, воспользовавшись услугами хорошего дизайнера, и улучшить качество изображений.

Как позитивный элемент следует отметить наличие поиска по сайту.

14. СПК офисных специалистов и вспомогательных административных работников

Меню, связанное с СПК, находится слева, и представляется чересчур длинным. Целесообразно либо переместить его наверх, либо сократить. Курсив в названии усложняет чтение. Не хватает поиска по сайту.

При этом выигрышно представлены новости на главной странице: большой шрифт, яркие изображения и удобное разделение.

15. СПК химического и биотехнологического комплекса

В целом сайт удобен, но не хватает поиска по сайту.

16. СПК железнодорожного транспорта

Главная страница сайта представлена объемным списком документов, который написан мелким шрифтом. Скорее всего, это сделано потому, что страница расположена на портале объединения ЖЕЛДОТРАНС, и сервис совета реализован по сути одной страницей. Соответственно, странице необходима полная трансформация. На данный момент представленная на ней информация нечитабельна.

17. СПК в машиностроении

18. СПК в отрасли судостроения и морской техники

19. СПК в области ракетной техники и космической деятельности

Сайтов эти СПК не имеют. Существует лишь сайт Союза Машиностроителей, на который возложены полномочия этих трех СПК.

20. СПК в нефтегазовом комплексе

В целом критических замечаний по сайту нет.

21. СПК в автомобилестроении

Информация на сайте есть, но ощущается ее недостаток. Дизайн и цвета подобраны удачно. Не хватает поиска по сайту.

22. СПК в жилищно-коммунальном хозяйстве

Своего сайта у СПК нет.

23. СПК в горно-металлургическом комплексе

Своего сайта у СПК нет. Информации о его деятельности на сайте организации, которая выполняет функции совета, также не обнаружено.

24. СПК индустрии красоты

Сайт Союза парикмахеров и косметологов России лаконичен, обладает адекватным для индустрии дизайном. Однако не хватает поиска по сайту и информации об СПК.

25. СПК торговой, внешнеторговой и по отдельным видам предпринимательской и экономической деятельности.

Сайт организации, выполняющей функции СПК, удобен и выглядит очень современно. Однако информации о деятельности совета на нем нет.

26. СПК в области издательского дела, полиграфического производства и распространения печатной продукции.

Сайт совета не обнаружен.