



национальная система квалификаций

ТРЕНДЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ В РЕШЕНИИ КАДРОВЫХ ВОПРОСОВ

Галина ЗАЙЦЕВА, начальник отдела развития квалификаций Красноярского краевого центра профориентации и развития квалификаций, эксперт Национального агентства развития квалификаций

Наталья ЖУКОВА, старший методист отдела развития квалификаций Красноярского краевого центра профориентации и развития квалификаций

Ни для кого не секрет, что система подготовки кадров сегодня обрела особую значимость и объединила экспертное сообщество, образование и работодателей на федеральном и региональном уровнях.

Координация процессов применения инструментов национальной системы квалификаций (НСК) в Красноярском крае возложена на агентство труда и занятости населения Красноярского края, функции регионального методического центра НСК закреплены за Красноярским краевым центром профориентации и развития квалификаций (РМЦ).

«Создание регионального методического центра — это реальная инвестиция в развитие кадрового потенциала Красноярского края. Актуальными задачами являются: включение НСК в контур стратегии управления рынка труда, привлечение больше СПК на территорию края, создание многопрофильных

центров оценки квалификации», — отметил **Сергей СЕЛЮНИН**, заместитель руководителя агентства труда и занятости населения Красноярского края.

За пять лет система объединила более 10 тысяч представителей профессионального сообщества и работодателей. На территории региона 19 центров оценки квалификаций (ЦОК) принимают профессиональные экзамены как у работников, так и у студентов и выпускников организаций профессионального образования.

Опыт применения НСК и перспективы работы в области подготовки, подбора и развития профессиональных кадров федеральных и региональных органов исполнительной власти, системы образования, отраслевых советов по профессиональным квалификациям, региональных методических центров НСК, экспертов и работодателей второй год нахо-

дят свое отражение на Красноярском межрегиональном форуме развития квалификаций.

9–10 декабря 2020 года форум прошел в онлайн-формате на базе РМЦ при поддержке правительства Красноярского края, Национального агентства развития квалификации (Москва) и объединил более 650 представителей 23 субъектов России (Москва; Ростовская, Иркутская, Белгородская, Тюменская, Кемеровская, Вологодская, Свердловская, Челябинская, Новосибирская, Воронежская, Томская и Калининградская области; Красноярский, Хабаровский, Алтайский, Краснодарский края; республики Тыва, Карелия, Саха (Якутия), Коми, Хакасия, Чувашия).

На площадке форума в течение двух дней обсуждались вопросы функционирования и развития НСК, в том числе задачи по совершенствованию ее инфраструктуры с учетом мониторинга рынка труда (жизненного цикла квалификаций), укрепления связи Национального агентства развития квалификаций и профессионального образования в рамках совместных проектов, обновления списка топ-50, перспектив независимой оценки квалификаций (НОК) работников строительной отрасли и сферы ЖКХ, модернизации системы профессиональных стандартов, квалификаций по формированию кадров в новых условиях.

Так, **Егор ВАСИЛЬЕВ**, министр экономики и регионального развития Красноярского края, подчеркнул, что в регионе реализуются различные инвестиционные проекты при поддержке Правительства РФ, что обусловило появление новых вызовов, требующих качества трудовых ресурсов и производительности труда.

Александр ЛЕЙБОВИЧ, генеральный директор АНО «Национальное агентство развития квалификаций» (НАРК), считает, что Красноярский край является одним из лидеров развития квалификации: «Уже завершается формирование цифровой культуры НСК, что позволит Красноярскому краю и другим регионам использовать современные цифровые и методические организационные инструменты. Предстоит решение трех ключевых задач, таких как: определение потребности подготовки кадров, анализ регионального рынка труда; организация системы подготовки кадров в новых цифровых условиях; объективный контроль качества подготовки кадров, качества трудовых ресурсов через НОК и другие формы оценки труда».

Для достижения поставленных задач важно консолидировать усилия всех участников системы. **Марина МАСЛОВА**, директор Департамента оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Министерства труда и социальной защиты РФ, отметила важность диалога между участниками системы подготовки кадров: «Развитие НСК может быть только, если инфраструктура НОК и ее стоимость доступны для соискателей. Причем доступность связана с системой информирования и взаимодействия службы занятости и образования».

Доступность НСК для молодых специалистов, образования, работников, работодателей обеспечена за счет реализации совместных проектов, поддержанных на федеральном и региональном уровнях органами исполнительной власти. Проведена работа по согласованию финансовых вопросов, организована подготовка экспертов. **Алла ФАКТОРОВИЧ**,



заместитель генерального директора НАРК, рассказала, что сейчас НСК находится в фазе активного развития: «Если в первые годы становления НСК было важным отработать методические, методологические инструменты, то сейчас очень важно показать полезность НСК для конечного потребителя, каждого гражданина. НСК изначально задумывалась как система полного цикла — от квалификации до выхода на рынок труда людей, у которых эти квалификации подтверждены. На данный момент в тренде НСК — повышение клиентоориентированности. Разработаны инструменты для человека, образования и бизнеса «Профессиональный экзамен для студентов», «Квалификации в глобальном мире», «НСК — конструктор карьеры», «Квалификация — наставник». Запущен новый проект — централизованное проведение теоретической части профессионального экзамена с применением онлайн-экзамена, что повысит доступность НОК для каждого соискателя. После успешной сдачи теории в течение года соискатель может обратиться в ЦОК и получить свидетельство о квалификации. Однако без участия системы образования невозможно решать вопросы подготовки и развития кадров».

Конечно, становление профессионала невозможно без подготовки, в том числе без развития практических навыков. Более 50 % работодателей и сегодня отмечают недостаточность практических компетенций у молодых специалистов. **Ольга НИКИТИНА**, заместитель министра образования Красноярского края, также пояснила, что в Красноярском крае разработана концепция модернизации СПО, целью которой является становление профессионального образования

как института развития человеческого потенциала, обеспечивающего повышение конкурентоспособности региона, а ключевой единицей изменений является образовательная программа. Основными направлениями работы министерства являются: расширение практики НОК студентов и выпускников, мониторинг влияния результатов НОК на трудоустройство и условия профессиональной деятельности выпускников (для понимания проблем в ходе сдачи экзамена, для подготовки карьерного роста студентов), формирование кадрового потенциала для обеспечения НОК. «Для гармоничного развития системы очень важно взаимодействие ее участников. Перенимая лучшие практики, мы учимся, находим новые решения применения НСК в регионе», — резюмировала Ольга Николаевна.

Белгородская область является одним из наиболее успешных регионов России в вопросах применения НСК. **Андрей КУРАВИН**, директор АНО «Региональное агентство развития квалификаций» Белгородской области, поделился опытом развития НСК на региональном уровне: «В области аккредитовано более 50 образовательных программ, реализуемых в 23 профессиональных образовательных организациях. Одним из главных направлений деятельности регионального агентства развития квалификаций является работа по формированию регионального экспертного сообщества в сфере развития системы профессиональных квалификаций. Экспертами выступают работодатели, они же участвуют в дуальном обучении, практическая подготовка студентов начиная со второго курса проходит на предприятиях. В целях консолидации деятельности власти, образования, рынка труда на территории работают восемь советов работодателей Белгородской области. Базовые цифры, показатели задает работодатель, а образовательные учреждения уже воплощают заказ».

Как отмечают эксперты, система наставничества — одно из важнейших звеньев в подготовке полноценного специалиста, готового здесь и сейчас приступить к выполнению работы. В Красноярском крае идет активное развитие института наставничества и тренеров.

«Два года назад внедрили «модельный участок» — рабочее место, позволяющее имитировать выполнение реальных рабочих функций молодому специалисту, новому работнику. С их помощью новые сотрудники, совместно с наставником, выделенным тренером, приобретают рабочие навыки», — делится опытом в развитии наставничества АО «РУСАЛ Красноярский алюминиевый завод» **Алина**





ЗАЙЦЕВА, начальник отдела развития персонала и корпоративных программ.

Ирина БАЙБОРОДИНА, главный специалист управления по работе с персоналом Красноярского филиала ПАО «Ростелеком»: «В компании существуют проекты по развитию квалификации сотрудников: «Ротация» (наставничество функциональное и постфункциональное), «Карьера и развитие» (наставничество при переводах на вышестоящие должности или после института), «Амбассадор» (создание универсальных сотрудников, когда коллеги обучаются сами и учат других) и «Стажировка» («возвращение» сотрудников на этапе подготовки в профессиональных образовательных организациях)».

Работодателям предложен актуальный инструмент влияния на профессиональную модернизацию рынка труда через мониторинг потребности в кадрах. Какие специалисты нужны работодателю? Какими компетенциями и квалификациями должен обладать сотрудник? На эти вопросы ответила **Юлия СМЕРНОВА**, заместитель генерального директора АНО «Национальное агентство развития квалификаций», представляя мониторинг рынка труда: «Каждый работодатель задействован в обмене информацией, которая дает подсказки и работодателю, и системе образования для повышения профессиональной квалификации специалистов. На основе мониторинга выполнена цифровизация онлайн-экзамена, который проходит на пилотных площадках среднего профессионального образования».

Результатом совместных усилий рынка труда и системы образования является перечень востребованных профессий с учетом регио-

нального сегмента. Каких специалистов нужно подготовить системе образования? **Ирина ВОЛОШИНА**, директор по развитию систем профессиональных квалификаций ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, рассказала о результатах исследований по составлению топ-50 востребованных профессий. Как оказалось, топ списка возглавили рабочие профессии: автомеханик, повар-кондитер, сварщик, сетевой и системный администратор: «В настоящее время планируется разработать обновленные методические рекомендации для образовательных организаций, работающих по программам СПО. Поскольку в стране меняются приоритеты экономического развития, содержание профессиональной деятельности, появляются новые технологии, очевидно, что список требует своей аргументации. Принято решение, что актуализацию топ-50 и топ-регион необходимо проводить один раз в три года. Именно в трехлетний период выявляются опережающие и перспективные профессии. Формирование системы НОК, совершенствование профессиональных и образовательных стандартов в соответствии с требованиями рынка труда служат основой конкурентоспособного кадрового потенциала. Для развития НОК необходимо использовать клиентинг».

Необходимость взаимодействия участников рынка труда в выработке наиболее оптимальных методов и методик подготовки специалистов, профессиональном развитии и инициативности каждого сотрудника поддержала **Юлия ЗУБОВА**, генеральный директор ООО «Академия городских технологий «SREDA», заявила о качестве компетенций сотрудников на рынке труда: «В ближайшем будущем

40 процентам сотрудников потребуется изменение квалификации. Мир будущего сильно преобразится, многие процессы усложнятся. Креативность станет важнейшим качеством сотрудника, так как решение сложных задач без этого будет невозможным. Сотруднику потребуется хорошо развитое критическое мышление. Сотрудник должен обладать такими навыками, как эмпатия, ориентация на результат, клиентоориентированность, умение различать softskills и hardskills (жесткие и мягкие профессиональные навыки).

Кроме того, инновационное развитие привлекает всё больше специалистов в города и районные центры края, а смена и развитие технологий диктуют условия формирования доступной и удобной городской среды. И главная роль в обеспечении комфорта и безопасности отводится работникам сфер ЖКХ и строительства, их профессионализму и ответственности.

Так, **Александр ИШИН**, председатель Совета по профессиональным квалификациям в строительстве, отметил, что в Красноярском крае есть все возможности для продвижения НСК работников строительной отрасли: «Документ о НОК должен давать гарантии и специалисту, и работодателю. Это поможет эффективно решить проблему подделки/покупки документов, подтверждающих квалификацию. В Государственную Думу уже внесен законопроект о внесении изменений в Градостроительный кодекс. Авторы предлагают заменить наличие повышения квалификации на НОК для всех специалистов, включенных в национальный реестр сотрудников, от 5-го до 7-го уровня квалификации. Интерес к НОК рабочих всё больше проявляют крупные работодатели, а потому СПК планирует активизировать работу в данном направлении и вместе с работодателями проводить экспертизу новых и актуализированных оценочных средств».

Заместитель министра промышленности, энергетики и ЖКХ Красноярского края **Евгений ГАВРИЛОВ** обозначил, что одной из главных проблем отрасли является кадровый голод: «Особенно остро районы края нуждаются в квалифицированных кадрах. Основным приоритетом деятельности рабочей группы по кадровому обеспечению в структуре ЖКХ должны стать: внесение изменений в законодательство, ужесточение квалификации работников УК МКД, работа по внедрению профстандартов и направлению сотрудников на НОК. На данный момент в НАРК уже подана заявка на создание централизованной платформы ЖКХ по теоретическому экзамену в дистанционном режиме. Цифровизация отрасли ЖКХ должна быть, и особые

требования предъявляются к компетенциям кадрового состава в связи с реализацией национальных проектов. Возрастает потребность в специалистах, которые умеют работать с современными технологиями и новыми инструментами на фоне автоматизации и цифровизации. Приоритетами деятельности являются работа по закреплению на федеральном уровне внедрения профстандартов и направления сотрудников на НОК, повышение контроля и статуса отрасли ЖКХ и энергетики, ужесточение требований к квалификации работников УК МКД.

Невзирая на то что в период пандемии обозначился существенный спад на рынке труда России и регионов в частности, рынок вакансий и резюме остался в динамике роста, поиске новых решений для бизнеса. **Руслан ЖАМИЛОВ**, председатель комитета по консалтингу Общероссийской общественной организации малого и среднего предпринимательства «Опора России», подчеркнул важную роль предпринимательства в системе подготовки и развития персонала, отметив, что по результатам ежегодного опроса в России есть огромный нереализованный потенциал, лишь 1 % студентов желает заняться предпринимательской деятельностью, тогда как в Китае — 14 %.

Наибольшую активность на рынке труда демонстрируют молодые специалисты, студенты и выпускники колледжей и вузов. **Екатерина ДЕГТЯРЕВА**, директор «HeadHunter Сибирь»: «В отличие от предыдущих кризисов наблюдается стабильный рост новых вакансий.

По сравнению с февралем и ноябрем 2020-го возрос запрос на государственную службу и НКО на 136 процентов. Медицина, фармацевтика: +64 процента. Динамика вакансий хорошо отражает изменчивость рынка труда в период пандемии. У многих сотрудников за плечами многолетний опыт работы, но они вынуждены менять сферу деятельности. Работодатели же хотят видеть опытных специалистов среди сотрудников своих компаний, но на рынке лидируют среди соискателей студенты и работники, сменившие вид профессиональной деятельности. На рынке рабочих специальностей по соискательской активности лидирующие позиции заняли студенты — 21 процент. Если брать пропорциональность размещенных ими резюме и открытых вакансий, то имеем статистику: пять резюме на одно рабочее место».

Невзирая на развитие и усилия системы образования, цифровизации многих процессов, кадровая проблема по-прежнему остро стоит перед работодателем. Как из нескольких кандидатов выбрать «своего» и не ошибиться? Какие компетенции и квалификации развивать у сотрудника? Эти вопросы — головная



боль не одного работодателя, сопровождающаяся регулярными денежными, кадровыми затратами на поиск специалистов и методик, которые помогут найти нужного специалиста. Но гарантировать профессионализм нового работника вряд ли получится.

Однако НСК предлагает простой и действенный инструмент — НОК сотрудника как до трудоустройства, так и в целях определения траектории развития навыков. При этом гарантией профессионализма является свидетельство о квалификации общероссийского образца. Да, процедура требует финансовых вложений в каждого сотрудника, но эти расходы адекватны и оправданы. Подробную информацию о центрах оценки квалификации Красноярского края можно получить на официальном портале РМЦ (<https://www.kscr24.ru>).

Ольга БАРЕНКОВА, руководитель многофункционального Краевого центра оценки квалификации (АО «МСЛ»): «Повышение квалификации и непосредственно НОК недостижимы без востребованности, так как нет понимания между результатами оценки и представлениями предприятия от НОК. Ожидаемые эффекты внедрения НОК — повышение квалификации работников, повышение эффективности предприятий и государства в целом. Наша задача — совместными усилиями найти выход в сложившейся ситуации и предоставить соискателям возможность беспрепятственного подтверждения квалификации».

Таким образом, приоритетом в совершенствовании НОК является работа по мотивации работодателей и сотрудников на НОК; включение НСК в контур стратегии управ-

ления рынком труда, повышение клиенто-ориентированности.

По итогам работы форума участники представили предложения, которые будут учтены при разработке стратегии развития кадрового потенциала региона, в планах работы предприятий и организаций — участников рынка труда края. Многие предложения требуют законодательных инициатив на федеральном и региональном уровнях.

По традиции в рамках форума состоялось награждение победителей региональных конкурсов, организованных РМЦ при поддержке агентства труда и занятости населения Красноярского края, НАРК для привлечения внимания работодателей, общественности к применению инструментов НСК и компетентного освещения их применения.

«В нашем регионе механизмы НСК особенно актуальны. Край является динамично развивающейся территорией, где потребность в высококвалифицированной рабочей силе традиционно только возрастает в связи с реализацией комплексного инвестиционного проекта «Енисейская Сибирь», развитием Арктической зоны и программ, реализуемых в рамках проекта «Локальная экономика». Межрегиональный форум — это площадка для обмена опытом и генерации новых идей», — подытожил **Виктор НОВИКОВ**, руководитель агентства труда и занятости населения Красноярского края.

**КК Центр профориентации
и развития квалификаций,
т. 299-50-90,
@centr.prof.krasnoyarsk**