

Вовлеченность работодателей Красноярского края в процесс внедрения элементов национальной системы квалификаций в регионе

Д. К. СОЛОПОВА, начальник отдела социологических исследований рынка труда;
Р. Р. ШАКИРОВА, главный социолог отдела социологических исследований рынка труда, КГБОУ ДПО «Красноярский краевой центр профориентации и развития квалификаций»

В последние годы заметно актуальной стала тема внедрения национальной системы квалификаций (далее — НСК). Одним из пилотных регионов ее реализации является Красноярский край.

Как отмечают эксперты, система должна стать инструментом согласования спроса со стороны рынка труда и предложения со стороны системы образования на работников, способных качественно выполнять свои трудовые функции. Ее основой считается профессиональный стандарт, но внедрению профессиональных стандартов сопутствуют независимая оценка квалификации (далее — НОК) и профессионально-общественная аккредитация (далее — ПОА) образовательных программ, а центральным звеном НСК являются работодатели.

Первое исследование отношения работодателей к внедрению этой системы, проведенное специалистами КГБОУ ДПО «Красноярский краевой центр профориентации и развития квалификаций», позволило определить состояние дел на 2017 год. На сегодняшний день созданы еще не все условия для ее развития, поэтому также существует потребность в изучении вовлеченности работодателей в процесс внедрения НСК. Настоящее исследование помогло получить информацию о том, каковы ее слабые и сильные стороны, оценив информированность, готовность в участии и участие работодателей края в процессе развития системы, и, наконец, их отношение к ней. Таким образом, в условиях недостатка информации

о направленности развития системы, необходимой для эффективной ее реализации, результаты данного исследования представляют практический интерес для всех структур, участвующих в продвижении региональной модели НСК в Красноярском крае.

С 16 июля по 6 августа 2018 года под руководством специалистов отдела социологических исследований рынка труда сотрудниками центров занятости муниципальных образований Красноярского края проведен количественный опрос методом анкетирования на интернет-платформе testograf.ru.

Объектом исследования выступили работодатели различных городских округов и муниципальных районов края. Выборка количественного опроса составила 424 респондента¹ (квотная, репрезентативная по месту регистрации и формам собственности организаций)². Невзирая на ограниченную выборку, в целом можно говорить о том, что результаты отражают общую тенденцию.

В ходе операционализации понятий (стандартного этапа исследования) организации условно поделены на две группы: негосударственные и государственные. Во вторую группу вошли предприятия, обязанные поэтапно внедрять профессиональные стандарты по Постановлению Правительства РФ от 27.06.2016 № 584.

Сложно сказать, что работодатели Красноярского края достаточно осведомлены об элементах НСК (рис. 1). Понятно, что профессиональный стандарт, являющийся ядром системы, известен многим респондентам (74 %), хотя обучение по вопросам их внедрения проходили работники только 43 % организаций (рис. 2). Вероятно, по этой причине работодателям не до конца ясна взаимосвязь между мероприятиями, осуществляемыми в рамках применения профессиональных стандартов (исходя из их ответов на вопрос «Какие мероприятия по внедрению профессиональных стандартов уже проведены в Вашей организации?»).

Результаты

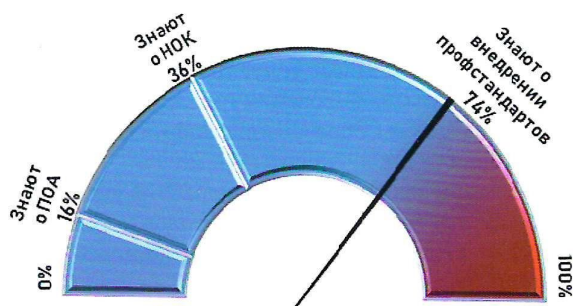


Рис. 1. Информированность работодателей Красноярского края об элементах НСК (с указанием доли высоко оценивших свои знания)

¹ Погрешность измерения составляет 5 %.
² Статистические данные предоставлены Управлением Федеральной службы государственной статистики по Красноярскому краю, Республике Хакасия и Республике Тыва (на 1 января 2018 года).

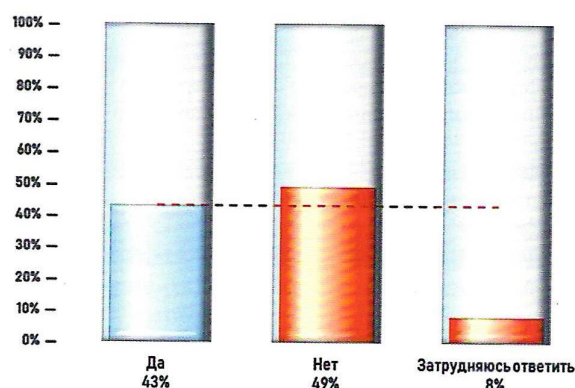


Рис. 2. Распределение ответов на вопрос: «Работники Вашей организации проходили обучение по вопросам применения и внедрения профессиональных стандартов?»

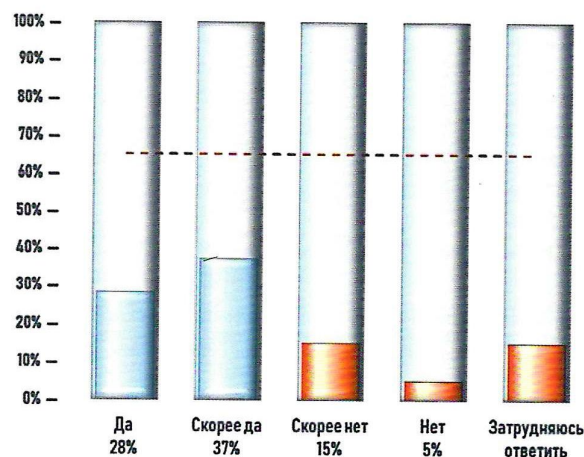


Рис. 3. Распределение ответов на вопрос: «Ваша организация готова к внедрению профессиональных стандартов?»

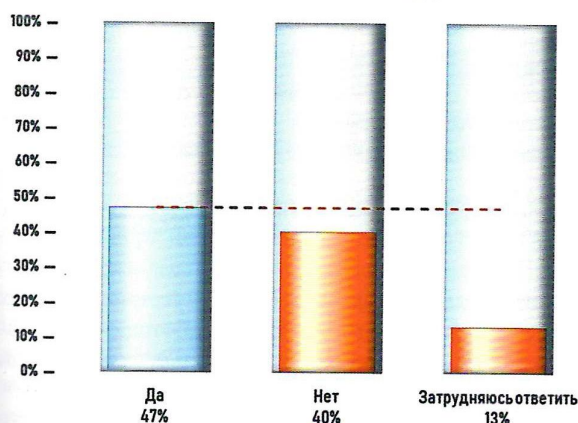


Рис. 4. Распределение ответов на вопрос: «В Вашей организации проведены какие-либо мероприятия по внедрению профессиональных стандартов?»

Гораздо ниже оказался уровень знаний работодателей о других сопутствующих элементах: уверенно заявили, что имеют представления о НОК 36 % респондентов, но каждый восьмой из них (13 %) не знает о принципах их работы³, а с ПОА образовательных программ хорошо знакомы лишь 16 %. Наличие

Мероприятия, проведенные в рамках внедрения профессиональных стандартов на предприятиях края		
№		%
1	Создали рабочую группу и назначили руководителя группы	52
2	Руководители подразделений ознакомились с законодательной базой по внедрению профессиональных стандартов	67
3	Разработали план-график мероприятий по внедрению профессиональных стандартов	49
4	Сопоставили утвержденные профессиональные стандарты с определенными видами профессиональной деятельности	49
5	Сверили наименования должностей работников с названиями утвержденных профессиональных стандартов	64
6	Проверили локальные нормативно-правовые акты организации (трудовые договоры, должностные инструкции, штатное расписание и т.д.) на соответствие профессиональным стандартам	47
7	Внесли поправки в локальные нормативно-правовые акты организации	32
8	Проверили соответствие работников требованиям (уровень образования, опыт и т.д.) профессиональных стандартов	61
9	Провели мероприятия по профессиональной переподготовке, повышению квалификации работников	42
10	Провели аттестацию работников	26

Рис. 5. Распределение ответов на вопрос: «Какие мероприятия по внедрению профессиональных стандартов уже проведены в Вашей организации?»

значительной доли работодателей, затруднившихся ответить на многие вопросы анкеты, подтверждает вывод о низкой информированности⁴. Вместе с тем 65 % организаций считают себя готовыми к внедрению профессиональных стандартов (рис. 3), но только половина (47 %) приступили к их применению (рис. 4). Впрочем, отсутствует последовательность в их действиях: отмечая одни мероприятия, проведенные по внедрению профессиональных стандартов, они не выбирают им сопутствующие (рис. 5). Помимо этого, указывая профессии/должности, требующие разработки профессиональных стандартов, информанты зачастую называли уже разработанные (прежде ответив, что сопоставили утвержденные профессиональные стандарты с определенными видами деятельности и/или сверили наименования должностей работников с названиями утвержденных профессиональных стандартов). Учитывая все эти нюансы, можно предположить, что проводят работу по внедрению профессиональных стандартов не более 15 %, а действуют согласно плану около 4 %. При этом около 50 % респондентов заявляют, что для более половины квалификаций, представленных на предприятиях, утверждены профессиональные стандарты и более половины должностей приведены им в соответствие (рис. 6). Вообще, 44 % работодателей заинтересованы в том, чтобы компенсировать отсутствие необходимых профессиональных стандартов участием в их разработке (рис. 7).

Оценку же квалификаций проводят/планируют проводить две трети опрошенных (63 %), но чаще осуществляют/будут осуществлять ее простым и традиционным способом — аттестацией. Только 4 % организаций собирается подтверждать квалификацию

³ Об этом хоть что-нибудь знают 43 % из тех, кто, по меньшей мере, что-то слышал о такой возможности подтверждения квалификации.

⁴ В некоторых случаях их число достигает 44 %.



Рис. 6. Распределение ответов на вопросы: «Для какого количества квалификаций в Вашей организации утверждены профессиональные стандарты?»; «Какое количество должностей Вашей организации приведено в соответствие с требованиями профессиональных стандартов?»

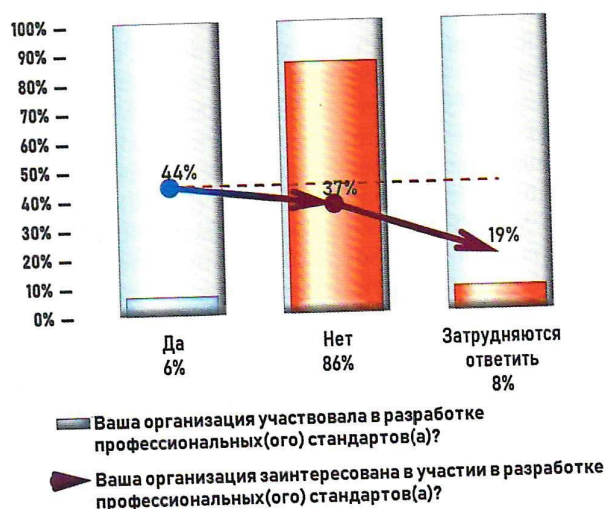


Рис. 7. Участие и заинтересованность в участии работодателей Красноярского края в разработке профессиональных стандартов

своих работников путем НОК (рис. 8). За эту процедуру 58 % респондентов (из всех) готовы платить, в основном указывая сумму в 1 000 рублей на одного человека. Стоит добавить, что четверть работодателей (24 %) сочли фактическую квалификацию сотрудников не соответствующей требованиям профессиональных стандартов, но каждый пятый из них (19 %) не собирается устранять это противоречие (рис. 9). Всё-таки многие планируют направлять этих работников на программы профессионального обучения и дополнительного образования (рис. 10).

Логично, что отношение около половины респондентов к НСК можно назвать несформированным в силу нескольких возможных причин (неосведомленность,

Способы оценки квалификации на соответствие требованиям профессиональных стандартов	%
Да, в форме различных процедур оценки персонала (например, симуляционные игры, ассессмент-центр и т.п.)	12
Да, в форме аттестации	42
Да, путем направления на независимую оценку квалификаций	4
Не планируем оценивать квалификацию работников	35
Другое	10

Рис. 8. Распределение ответов на вопрос: «В Вашей организации проводилась оценка (планируется проведение) на соответствие квалификации работников требованиям профессиональных стандартов?»

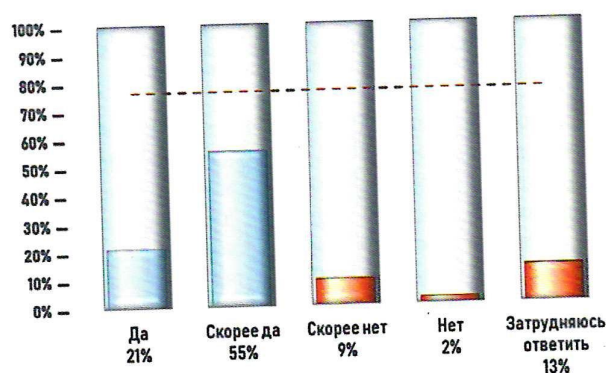


Рис. 9. Распределение ответов на вопрос: «Фактическая квалификация работников Вашей организации соответствует утвержденным требованиям профессиональных стандартов?»

Методы приведения уровня образования работников требованиям утвержденных профессиональных стандартов на предприятиях	%
Обучение по программе профессионального обучения или дополнительного профессионального образования	67
Другое	21
Обучение по программе среднего профессионального образования	14
Обучение по программе высшего образования	8

Рис. 10. Распределение ответов на вопрос: «Какое обучение работников проведено/планируется провести для приведения их уровня образования к требованиям, предъявляемым профессиональными стандартами?»

отсутствие опыта внедрения НСК, отсутствие видимых результатов). Далее другая часть работодателей разделилась на два относительно равных лагеря: одни утверждают, что НСК ничего не изменит, а другие — изменения будут положительными. Меньше всего было респондентов, ожидающих отрицательные результаты (рис. 11).

По всей вероятности, работодатели от государственных организаций не всегда давали объективные ответы, отражающие действительную ситуацию (как и на многие другие вопросы), учитывая, что им уже

⁵ Также данное предположение основывается на противоречиях, выявленных в результате анализа.

вменено в обязанности начать работу по внедрению профессиональных стандартов⁵. Тем не менее нельзя полностью игнорировать участие государственных предприятий в развитии НСК.

Судя также по ключевым проблемам, указанным респондентами, они относятся с некоторым недоверием к внедрению системы, переживая, что этому процессу будут сопутствовать проявления бюрократии, значительные денежные и временные затраты (рис. 12). В принципе, они редко отмечали проблемы, которые могут возникнуть в организации непосредственно на этапе внедрения профессиональных стандартов (возможно, в силу отсутствия необходимого опыта).

Поэтому более 40 % работодателей нуждаются в финансировании и проведении консультаций. Между тем спрос на проведение консультаций среди работодателей выше, чем на предоставление методических материалов (33 %), тем более на сопровождение процедуры внедрения сторонними организациями (27 %). Как можно заключить, предприятия занимают пассивную позицию: работодатели скорее не готовы самостоятельно изучать и работать над темой профессиональных стандартов и близко сотрудничать с другими организациями в этой ситуации (рис. 12).

Таким образом, на основании результатов проведенных исследований по проблемам внедрения НСК можно прогнозировать, что ее развитие займет достаточное количество времени и вложений. В качестве рекомендаций стоит:

- применять программный, системный и гибкий подход к информированию работодателей при помощи современных средств, способов и методов передачи информации, основанных на их активном вовлечении в этот процесс. Базовыми принципами построения и трансляции информации должны стать ее целостность, легкость и четкость, что позволит сделать систему информирования удобной и интуитивно понятной для восприятия и применения;

- сделать средством поддержания системы информирования принцип обратной связи. С обратной связью работать рекомендуется в двух направлениях. Первое направление — получение сведений от государственных, муниципальных и крупных частных компаний о процессе и результатах деятельности, а также публичное выборочное освещение их достижений и трудностей, возникших в ходе работы в этом ключе. Второе направление — детальное изучение наиболее наболевших проблем. В этом контексте предлагается уделять внимание малому и среднему предпринимательству, где применение профессиональных стандартов может вызвать наибольшие затруднения;

- учитывать в разработке новых профессиональных стандартов данные социологических исследований с применением принципа триангуляции (комбинирование качественных и количественных методов

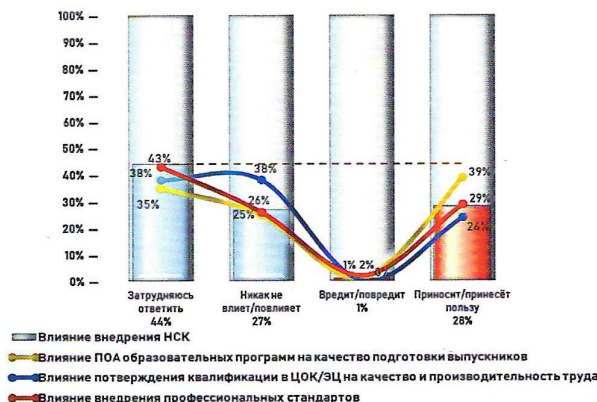


Рис. 11. Оценка работодателями Красноярского края НСК и ее компонентов

Необходимая помощь предприятиям края по внедрению профессиональных стандартов

	%
Дополнительное финансирование профессиональной переподготовки, повышения квалификации работников	44
Проведение консультаций по внедрению профессиональных стандартов	42
Предоставление методических материалов	33

Рис. 12. Топ-3 способов поддержки организаций края в рамках внедрения профессиональных стандартов

Проблемы внедрения профессиональных стандартов в организациях края

	%
Дополнительные финансовые затраты	56
Увеличение объема работы с документами	56
Значительные затраты рабочего времени	38

Рис. 11. Топ-3 проблем внедрения профессиональных стандартов в организациях края

исследования) для опосредованного привлечения предприятий различного уровня;

- создать дополнительные льготные условия в обучении и подтверждении квалификации персонала организаций малого и среднего бизнеса;

- оптимизировать документационное обеспечение и бюрократические процедуры, сопутствующие работе по внедрению профессиональных стандартов;

- проектировать нестандартное внедрение НСК, учитывающее имеющиеся социокультурные и экономические особенности региона, в контексте которых квалификация как центральное понятие НСК не всегда является преимуществом для работодателей, но важно с точки зрения инвестиций в человеческий капитал.