

НСК: ПЛАНЫ НА ПЕРСПЕКТИВУ

В Красноярском крае инструменты национальной системы квалификаций (НСК) применяют многие работодатели, образовательные организации, но не все понимают, что каждый отдельно взятый инструмент является частью системы, проектной работы участников в подготовке и развитии кадров.

Галина ЗАЙЦЕВА, начальник отдела развития квалификаций
Паша МАГОМЕДОВ, старший методист КГБОУ ДПО «Красноярский краевой центр профориентации и развития квалификаций»



Взаимодействие работодателей с системой профессионального образования не ново: кто нужен рынку труда и какими навыками должен обладать работник — об этом знает работодатель; как учить и какие методы, методики при этом использовать — «конек» системы образования. Специальные независимые центры оценки квалификации (ЦОК) помогут оценить готовность выпускников к работе, работников — на предмет потребности в развитии, дополнительной подготовке; работодателям — инструмент подбора и отбора сотрудников. Так почему бы не объединить усилия?

Уже сегодня в Красноярском крае открыты и ведут работу региональный методический

центр Красноярский краевой центр профориентации и развития квалификаций, 17 ЦОК и экзаменационных площадок в областях ЖКХ, социальной защиты, службы занятости, делопроизводства и управления персоналом, сварочных технологий и строительства; подготовлен пул экспертов. Независимую оценку квалификаций (НОК) прошли более 1,5 тыс. человек (в том числе более 130 студентов в рамках проекта по совмещению традиционной аттестации с НОК) и были внесены в федеральный реестр (nok-nark.ru).

Помимо этого в регионе внедряются проекты, направленные на развитие soft skills — универсальных социально-психологических качеств, не зависящих от профессии, но влияющих на успешность. Так, уже в 14 коллед-

— экзаменационных центров с доступными дистанционными формами проведения НОК и др.

Важно отметить, что уточнение показателей планируется проводить в процессе реализации Стратегии для достижения ее эффективности для основных участников:

работодателям:

— расширение доступа к квалифицированной рабочей силе;

— снижение издержек, связанных с поиском, отбором и обучением работников;

— развитие кадров, обеспечивающих технологические инновации;

— снижение профессиональных рисков, связанных с действиями персонала; повышение безопасности и экологичности труда;

гражданам:

— доступность актуальной информации о востребованных и перспективных профессиях и квалификациях;

— снижение издержек при получении первой профессии или смене профиля деятельности;

— возможность планирования карьеры, повышения профессиональной мобильности;

государству:

— формирование устойчивого механизма обеспечения качества трудовых ресурсов;

— повышение стабильности рынка труда за счет баланса спроса и предложения на квалифицированные кадры;

— достижение качества профессионального образования через соответствие образовательных программ требованиям работодателей;

— инвестиционная привлекательность РФ за счет качественных изменений на рынке труда.

На основе Стратегии в Красноярском крае идет разработка плана мероприятий по развитию НСК на период 2022–2024 годов,



Александр ЛЕЙБОВИЧ,
экс-директор Национального
агентства развития
квалификаций:

— Все мероприятия базируются на применении инструментов НСК: профессиональных стандартов, независимой оценки квалификаций, мониторинга рынка труда. Национальное агентство осуществляет поддержку субъектов Российской Федерации при реализации региональных дорожных карт, конкретизирующих направления работы, а также устанавливающих сроки и ответственных.



Юрий ЛАПШИН,
председатель правительства
Красноярского края:

— Успех любой отрасли зависит от того, насколько она обеспечена квалифицированными сотрудниками. Учитывая потенциал нашего края, потребность в них будет только расти. Система квалификаций становится главным средством коммуникации между государством, бизнесом и образовательным сообществом. Особенность настоящего соглашения в том, что мы расширяем рамки уже существующего взаимодействия, повышая тем самым инвестиционную привлекательность региона.

в которой принимают участие региональные органы власти, работодатели и их союзы, организации профессионального образования. В проекте плана также предусматривается масштабное развитие НОК, организация мониторинга влияния НОК на трудоустройство выпускников после получения профессии. Особое внимание планируется уделить мероприятиям, направленным на обеспечение доступности информации о подтверждении профессиональных квалификаций для граждан и работодателей с привлечением региональных СМИ.





сионального образования, граждан и др. Для реализации поставленных задач на КЭФ-2021 состоялось подписание соглашения о взаимодействии между правительством Красноярского края и АНО «Национальное агентство развития квалификаций» (НАРК), в основу которого положены направления «Стратегии развития национальной системы квалификаций Российской Федерации на период до 2030 года» (Стратегия), одобренной 12 марта 2021 года Национальным советом при Президенте РФ по профессиональным квалификациям (Национальный совет).

Преследуя основную цель — формирование гибкого механизма кадрового обеспечения приоритетных задач научно-технологического и социально-экономического развития, Стратегия предусматривает достижение определенных результатов, направленных на:

- доступность получения квалификаций, связанных с новыми технологиями;
- формирование институтов получения и признания квалификаций;
- своевременное реагирование системы подготовки кадров на изменения рынка труда;
- создание механизмов признания российских квалификаций за рубежом и иностранных квалификаций в России;
- создание стимулов для граждан и работодателей к освоению современных квалификаций.

Управление реализацией Стратегии осуществляет Национальный совет. В его полномочия входит координация деятельности органов исполнительной власти, объединений работодателей, профессиональных союзов (их объединений) и ассоциаций, общественных объединений, образовательных, научных и иных организаций, советов по профессиональным квалификациям в области применения НСК. НАРК в свою очередь оказывает организационную, методическую, экспертно-аналитическую поддержку, формирует и развивает информационные ресурсы НСК.

Существующие нормативная и методическая базы, инструментальный мониторинг рынка труда, опыт внедрения НСК в Красноярском крае — основа для успешной реализации Стратегии в регионе.

Так, в 2021—2024 годах предполагается достигнуть целостности инфраструктуры НСК, что обеспечит широкий доступ к ее инструментам и сервисам, в том числе к инструментам мониторинга и прогнозирования потребности в квалификациях и их подтверждении, освоению востребованных и перспективных профессий.

К концу 2024 года планируется завершить переориентацию системы высшего и среднего профессионального образования на профстандарты как основы для образовательных программ и оценки образовательной деятельности. На этом этапе планируется переход на НОК в качестве массового инструмента оценки квалификации.

Отметим, что Красноярский край имеет обширную территорию, от Крайнего Севера до южных степей Хакасии, богатые недра, сельскохозяйственные и промышленные объекты. Поэтому квалифицированные кадры востребованы на всей территории региона с учетом географии хозяйствующих субъектов. Отсюда и неравномерное распределение кадров, вынужденная трудовая миграция и т. д.

С целью решения этих задач в правительстве Красноярского края завершается согласование проекта «Стратегии управления рынком труда» с учетом системы квалификаций. Как отмечает Сергей Селюнин, заместитель руководителя агентства труда и занятости населения Красноярского края, «планируется создание цифрового центра ситуационного мониторинга, который даст возможность спрогнозировать распределение трудовых ресурсов по муниципальным образованиям и отраслям, отдельным инвестиционным проектам и предприятиям, реагировать и влиять на изменения структуры национального квалификационного состава».

В 2025—2030 годах ожидается укрепление институтов НСК и уточнение ее приоритетов. Результативность исполнения Стратегии определяется показателями, позволяющими выявить достижение задач в каждом регионе. К таким показателям относится количество:

- видов экономической деятельности, для которых разработаны профстандарты;
- лиц, прошедших НОК, с учетом выпускников организаций профессионального образования;
- работодателей, участвующих в мониторинге рынка труда;
- квалификаций, по которым проводится НОК;

— экзаменационных центров с доступными дистанционными формами проведения НОК и др.

Важно отметить, что уточнение показателей планируется проводить в процессе реализации Стратегии для достижения ее эффективности для основных участников:

работодателям:

— расширение доступа к квалифицированной рабочей силе;

— снижение издержек, связанных с поиском, отбором и обучением работников;

— развитие кадров, обеспечивающих технологические инновации;

— снижение профессиональных рисков, связанных с действиями персонала; повышение безопасности и экологичности труда;

гражданам:

— доступность актуальной информации о востребованных и перспективных профессиях и квалификациях;

— снижение издержек при получении первой профессии или смене профиля деятельности;

— возможность планирования карьеры, повышения профессиональной мобильности; государству:

— формирование устойчивого механизма обеспечения качества трудовых ресурсов;

— повышение стабильности рынка труда за счет баланса спроса и предложения на квалифицированные кадры;

— достижение качества профессионального образования через соответствие образовательных программ требованиям работодателей;

— инвестиционная привлекательность РФ за счет качественных изменений на рынке труда.

На основе Стратегии в Красноярском крае идет разработка плана мероприятий по развитию НСК на период 2022–2024 годов,



Александр ЛЕЙБОВИЧ,
экс-директор Национального
агентства развития
квалификаций:

— Все мероприятия базируются на применении инструментов НСК: профессиональных стандартов, независимой оценки квалификаций, мониторинга рынка труда. Национальное агентство осуществляет поддержку субъектов

Российской Федерации при реализации региональных дорожных карт, конкретизирующих направления работы, а также устанавливающих сроки и ответственных.



Юрий ЛАПШИН,
председатель правительства
Красноярского края:

— Успех любой отрасли зависит от того, насколько она обеспечена квалифицированными сотрудниками. Учитывая потенциал нашего края, потребность в них будет только расти. Система квалификаций становится главным средством коммуникации между

государством, бизнесом и образовательным сообществом. Особенность настоящего соглашения в том, что мы расширяем рамки уже существующего взаимодействия, повышая тем самым инвестиционную привлекательность региона.

в которой принимают участие региональные органы власти, работодатели и их союзы, организации профессионального образования. В проекте плана также предусматривается масштабное развитие НОК, организация мониторинга влияния НОК на трудоустройство выпускников после получения профессии. Особое внимание планируется уделить мероприятиям, направленным на обеспечение доступности информации о подтверждении профессиональных квалификаций для граждан и работодателей с привлечением региональных СМИ.

