



КВАЛИФИКАЦИИ КРАСНОЯРЬЯ 6.0

2024 год стал юбилейным для Национальной системы квалификаций (далее – НСК). С момента выхода Указа Президента России о создании Национального совета по профессиональным квалификациям прошло 10 лет.

Алексей АРТЮХОВ, методист отдела развития квалификаций Центра PROКарьеру

За этот срок проделан огромный объем работы как на федеральном, так и на региональном уровнях. Красноярский край занимает лидирующие позиции в развитии НСК в России, а Красноярский межрегиональный форум «НСК – драйвер формирования трудовых ресурсов» уже шестой год подряд становится платформой для диалога и обмена опытом между участниками системы квалификаций как региона, так и других субъектов РФ.

В связи с ведущими позициями края в развитии системы квалификаций, на КГБОУ ДПО «Красноярский краевой центр профориентации и развития квалификаций» (далее – Центр PROКарьеру) агентством труда и занятости населения Красноярского края была возложена колоссальная ответственность за проведение форума на высоком уровне.

Формат был выбран смешанный. Помимо очной части, которую провели в Центре PROКарьеру, опережающей профессиональной подготовки Красноярского края (далее – ЦОПП), была организована онлайн-трансляция в социальной сети «ВКонтакте». Первые наработки появились еще во времена пандемии, поэтому теперь каждый год стараемся обе-

спечить максимальный охват, предоставляя возможность дистанционного участия в формате всем желающим.

Тематически форум был поделен на две части: в первой прошла пленарная сессия «Кадры. Приоритеты. Подходы», во второй – трек «Наставничество: инструмент развития кадров – дискуссия». В каждой части рассматривали проблему того, как формировать и развивать кадры, но под разными углами. Сейчас это головная боль для работодателей, большой и трудно решаемый вопрос для руководства региона, ведь амбициозные инвестиционные проекты Красноярского края требуют десятки тысяч работников. В то время как безработица в регионе достигла рекордно низких показателей.

Привлечение ведущих экспертов в области НСК также позволило привлечь представителей бизнеса, что всегда способствует продуктивному обмену опытом, часто созданию новых партнерств, иногда инициированию проектов в сфере развития квалификаций.

Но обо всем по порядку. С приветственным словом от лица заместителя председателя правительства Красноярского края Алексея МЕДВЕДЕВА выступил руководитель агентства труда и занятости населения Красноярского края Виктор НОВИКОВ.

КАДРЫ. ПРИОРИТЕТЫ. ПОДХОДЫ



Первым спикером стал **Артем ШАДРИН**, генеральный директор АНО «Национальное агентство развития квалификаций» (далее – НАРК) с темой: «Национальная система квалификаций – Национальный проект «Кадры» – Национальные цели».

Напомним, что 2024 год – юбилейный для НСК, поэтому в своей речи Артем Евгеньевич дал общую оценку проведенной за десятилетие работы, осветил проекты, реализуемые национальным агентством, выделил регионы, достигшие существенных успехов во внедрении инструментов НСК. К числу последних относится Красноярский край, что было отмечено отдельно.



Затем слово перешло к заместителю руководителя агентства труда и занятости населения Красноярского края **Сергею СЕЛЮНИНУ**. Он рассказал, как в целом работодатели относятся к инструментам НСК и к системе наставничества в частности: «Работодателями, которые внедряют инструменты наставничества, движет в первую очередь необходимость передачи знаний и опыта молодым специалистам. Это способствует не только эффективному погружению в профессиональную сферу, но и повышению корпоративной культуры, качества работы новичка, а также закреплению специалиста на рабочем месте в долгосрочной перспективе. Конечно, невозможно исключить того, что молодой специалист перейдет к другому работодателю. Но такие шансы значительно сокращаются наставничеством».

Отдельно в своем выступлении Сергей Александрович сделал акцент на цифрах. Осветил прогнозные тренды потребностей рынка труда. Половина работодателей испытывает проблемы с отсутствием соискателей. Это напрямую вытекает из несоответствия уровня оплаты труда ожиданиям кандидатов. При этом 60 % готовы обучать работников, в том числе с помощью наставничества. Почти все отдадут предпочтение краткосрочным курсам повышения квалификации, что логично, так как отрывать от производства ценных в текущих условиях работников на длительный срок неразумно.

Артем ПЕТЕНЁВ, заместитель министра образования Красноярского края, рассказал о

том, как растить кадры в системе образования для технологического суверенитета.

Особого внимания заслуживает ведомственный проект «Профессионалитет для всех». Выдержка из Перечня поручений губернатора № 30 ГП от 12.06.2024 по реализации



послания Губернатора Красноярского края об основных направлениях экономической и социальной политики края: «С учетом успешной практики реализации федерального проекта «Профессионалитет» обеспечить разработку регионального проекта «Профессионалитет для всех» в учреждениях среднего профессионального образования Красноярского края».

В связи с этим поставлена задача кадрового обеспечения эффективного функционирования предприятий Красноярского края, технологической трансформации отраслей с целью повышения конкурентоспособности края, страны в глобальной экономике.

Тезисно перечислим основные пункты, выполнение которых поможет справиться с поставленной задачей:

- Сформировать эффективную систему подготовки рабочих и специалистов края под кадровые запросы отраслей/отраслевых РОИВ.
- Организация кластерной организации целевой подготовки кадров (предприятия, колледжи, вузы, институты развития).
- Инициатор создания кластера – отраслевое министерство, ведомство.
- Софинансирование кластера 1:1 (70 млн рублей – краевой бюджет, 70 млн рублей – вклады предприятий).
- Информационное, методическое сопровождение министерством образования края проектных команд кластеров.

Успешное внедрение инициативы в будущем даст следующие результаты:

- синхронизация системы СПО и кадровых потребностей экономики региона;





- корректировка образовательных программ в соответствии с профстандартами, квалификационными требованиями;
- практикоориентированное, целевое обучение;
- 2–3 квалификации на выпускном курсе;
- маршрутизация всех обучающихся и трудоустройство 85 %;
- участие индустриальных партнеров в управлении образовательной организации.



Приглашенный спикер **Евгений ХОТУЛЁВ**, руководитель аналитического направления Ассоциации инновационных регионов России (г. Москва), выступил с докладом на тему: «Работодатели и система профессионального образования: усиление взаимодействия».

Была представлена система усиления взаимодействия участников трудовых отношений с учетом их интересов. Соискатели, работодатели, государственные образовательные организации, негосударственные образовательные



платформы – вышеупомянутые участники.

Исходя из причин существующего «кадрового голода», было предложено:

- прогнозировать потребность в компетенциях на региональном уровне и развивать образовательные программы «на упреждение» с учетом атласа новых профессий;
- включать в образовательные траектории онлайн-программы негосударственных платформ при дефиците подготовленного преподавательского состава;
- усилить финансовую мотивацию компаний инвестировать в развитие кластеров федерального проекта «Профессионалитет».



Следующий спикер, **Елена ФРОЛОВА**, начальник управления труда и занятости Республики Карелия (г. Петрозаводск), рассказала об особенностях обеспечения кадровой потребности, опыте региона.

Варианты решения закрытия кадровой потребности носят адресный и системный характер. К адресным мерам, направленным на гибкое реагирование для удовлетворения срочного спроса работодателей, относятся: профессиональное обучение по направлению службы занятости, ежемесячные карьерные ярмарки вакансий, субнайм, общественные работы, маршрутизация выпускников и студентов, «Студенческая биржа труда». К числу системных (средне- и долгосрочных) мер отнесли: прогноз потребности в кадрах по уровням образования, профессиональная ориентация, обучение в системе профессионального образования, независимая оценка квалификации.

На примере Республики Карелия можем убедиться в необходимости срочного реагирования на острые кадровые вопросы. Это позволяет не только трудоустроить максимально возможное количество соискателей на производство, но и не допустить их увольнения, что также благоприятно сказывается на всех уровнях экономики. Так, именно срочные меры (в данном случае – поиск инвесторов) предотвратил сокращение более 700 сотрудников в ООО «АЕК» (предприятие по производству электропроводки для автомобильной промышленности).



Александр ЛЫТКИН, директор по развитию РОП «Союз промышленников и предпринимате-

лей Красноярского края», поделился актуальным взглядом работодателей на формирование кадрового потенциала Красноярского края и озвучил выводы исследования, проведенного по 18 направлениям.

Остановимся на итогах мониторинга и выделим главное:

- Организации нуждаются в рабочих и инженерно-технических специальностях. Предпочтение отдается соискателям среднего возраста, с опытом работы. Молодые кадры составляют малую часть штата.

- Вклад организаций в подготовку молодых специалистов незначительный. Взаимодействие с вузами недостаточное для закрепления молодежи в регионе. Востребованность научных проектов не выражена.

- Промышленные организации самостоятельно обучают работников без отрыва от производственного процесса, что свидетельствует о сформированной политике внутреннего воспроизводства кадров.

- Бизнес ожидает больших актуальных мер поддержки своего развития: финансовая поддержка, развитие инфраструктуры, подготовка кадров, снижение требований к отчетности.

- Ведущим шагом для достижения технологического суверенитета является повышение качества подготовки инженерных кадров, институционализация партнерства бизнеса – университетов – НИИ.

Надежда ПРОКОПЬЕВА, заместитель руководителя аппарата «Национального объединения



изыскателей и проектировщиков» (НОПРИЗ), по видеосвязи рассказала о НСК в развитии кадров строительной отрасли.

Все спикеры говорили о потребности в квалифицированных кадрах. Для кого-то, как, например, для строителей, это необходимость в силу закона, для кого-то – здравый подход к ведению бизнеса. Так или иначе, это важно. Но вопрос: где брать самые обычные кадры, не говоря уже о квалифицированных?

Согласно статистике, представленной Центром занятости населения города Красноярска (<https://krasczn.ru/about/labormarket/labormarket>), по состоянию на 1 ноября 2024 года численность граждан, состоящих на регистрационном учете в целях поиска подходящей работы, составила **2,8 тыс.** человек. При этом в банке вакансий остались свободными **18,3 тыс.** единиц рабочих мест (вакантных должностей).

Странно, правда? Вакансий в шесть раз больше, чем соискателей. О чем это говорит? Работа есть, а соискателей, подходящих под требования работодателей, почти нет. Это серьезный вызов для экономики, так как ограничивает возможность роста.

В целом, для работодателей выделено несколько инструментов, способных помочь:

- Участие в целевых программах.

- Финансирование образовательных площадок.

- Развитие системы наставничества.

Да, возможно, внедрение этих инструментов не совсем привлекательно для бизнеса.

По мнению **Евгения ХОТУЛЁВА**, которое он озвучил во время своего выступления, многие компании действительно неохотно идут на сотрудничество, и это серьезный барьер на пути к развитию кадрового потенциала. Ведь





именно бизнес – основной заказчик всей российской системы прикладного образования.

Компания не будет сотрудничать, если руководство видит в предлагаемой модели больше рисков, чем возможностей, и если не учитываются интересы бизнеса. Административное влияние также не окажет должного эффекта, так как создает еще больше рисков. «Заставить» тоже вряд ли кого-то получится, и это в целом непродуктивно.

Направлений действий может быть несколько:

- Помощь компаниям в планировании. Лишь небольшое количество компаний имеют среднесрочные прогнозы.

- Продвижение на государственном уровне преимуществ сотрудничества для компании. Это публичные разъяснения и примеры успешных кейсов сотрудничества. Компании внимательно смотрят на опыт друг друга.

- Формирование понятных правил сотрудничества и конструктивное отношение к обратной связи от бизнеса. Например, в предложениях Ассоциации инновационных регионов России (АИРР) для Правительства РФ включено усиление финансовой мотивации компаний инвестировать в развитие кластеров федерального проекта «Профессионалитет». Это не только льготы или особые режимы налогообложения, но и, например, разъяснения, как такие финансовые операции влияют на формирование прибыли, чтобы позже не возникло сложностей с налоговыми органами.

НАСТАВНИЧЕСТВО: ИНСТРУМЕНТ РАЗВИТИЯ КАДРОВ

О том, как в условиях ограниченного кадрового потенциала работодателям обеспечить себя квалифицированными кадрами, обсудили на дискуссии, посвященной наставничеству.

Одним из примеров успешного применения системы наставничества стало ФГУП «Горно-химический комбинат» (г. Железногорск).



Владимир НИТКИН, главный специалист отдела оценки, подбора и развития персонала, отмечает, что в организации реализуется система наставничества на разных уровнях. Система выстроена по отдельности для практикантов, молодых работников, назначенных

на должности руководителей начального звена, участников конкурсов профессионального мастерства и участников управленческого кадрового резерва (менторинг).

Активно наставничество проводится с 2023 года, уже разработана система мотивации наставников. Она включает в себя цифровую доску почета, материальное вознаграждение наставника по итогам проверки знаний наставляемого, рекомендации к участию в российских конкурсах. Результаты наставничества учитываются в карьерной траектории наставника.

Бизнес следит за лучшими практиками своих конкурентов и коллег из смежных отраслей. На примере ГХК видим эффективность государственных программ и проектов. Однако есть коммерческие компании, развивающие свои системы и нарабатывающие свой опыт.



Так, например, **Алена СВИРИДЕНКО**, корпоративный тренер ПАО «Сбербанк России», один из лидеров сообщества наставников, рассказала о том, как работает наставничество в Сбере. Как-то уникальных, авторских пунктов мы не увидим, но всё отточено

и слаженно работает. Есть свой реестр наставников. Подопечный может сам выбрать, с кем будет работать. Всегда проходит оценка эффективности работы наставника и адаптации наставляемого: опросы наставника, опросы подопечного, тесты результативности. Это обусловлено тем, что руководство должно видеть эффективность системы.



Ольга КАРМАЕВА, руководитель группы адаптации и оценки персонала АО «Губернские аптеки», поделилась своим опытом. У компании есть индивидуально разработанная образовательная платформа, целиком по-

вторяющая филиал настоящей аптеки, где проходят стажировку сотрудники. Не случайно «Губернские аптеки» заняли первое место в региональном конкурсе наставничества. Теперь в планах взять всероссийское первенство, а параллельно перенять у коллег другие полезные инструменты, опробованные на практике.

Особая роль в подготовке квалифицированных кадров для региона отведена Центру опережающей профессиональной подготовки (ЦОПП), координатору центров карьеры выпускников. Центры карьеры играют важную роль в подготовке студентов к профессиональной жизни и успешной интеграции в рынок труда.

Развитие системы наставничества на предприятии через центры карьеры в техникумах требует активного взаимодействия с бизнесом, обучения как студентов, так и наставников, а также создания устойчивых партнерских отношений. Это способствует более эффективной подготовке студентов к требованиям современного рынка труда и их успешной интеграции в профессиональную среду.

Анна БОЯРКИНА, руководитель ЦОПП, в своем выступлении отметила важность существования и функционирования Центров опережающей профессиональной подготовки как координаторов центров карьеры выпускников.



Их функционал:

- Аналитика актуальных вакансий для Центров карьеры.
- Автоматизация деятельности Центров карьеры.
- Привлечение новых организаций и предприятий к сотрудничеству с системой СПО.
- Мониторинг трудоустройства выпускников, в том числе в организации оборонно-промышленного комплекса.
- Обратная связь от обучающихся после прохождения производственной практики.
- Участие в ярмарках трудоустройства.
- Повышение квалификации сотрудников Центров карьеры по программам, реализуемым Красноярским краевым центром профориентации и развития квалификаций.

Заслуживает внимания работа, которая ведется в центре с молодежью. Выделим реализуемую ЦОПП маршрутизацию выпускников, ставящую конечной целью трудоустройство именно по полученной профессии, специальности. Результат достигается за счет встраивания в маршрутный лист выпускника региональных и федеральных проектов. Таких как региональный проект «Первая профес-



сия», ФП «Код будущего», ФП «Искусственный интеллект», ФП «Кадры для БАС», ФП «Содействие занятости».

НСК и наставничество будут развиваться общими усилиями всех участников процесса. Нет сомнений в важности реализации этой инициативы.

Рассмотренные практики вызвали интерес у участников, было много вопросов спикерам, на которые они отвечали как непосредственно в зале, так и в телеграм-канале форума «Квалификации Красноярья». Как обычно, форум проведен на «пятерочку». В следующем году повторим. Придете?

