



*Власть
Бизнес
Общество*

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

П Р А К Т И К А Р Е Г И О Н А № 59—60



Лучшие предприятия в области охраны труда и социального партнерства отмечены дипломами главы города



Рука на пульсе: проблемы и планы производителей

СИСТЕМА КВАЛИФИКАЦИЙ – ИНСТРУМЕНТ РАБОТОДАТЕЛЯ В РЕШЕНИИ КАДРОВЫХ ЗАДАЧ

Галина ПУШКОВА, начальник отдела развития квалификаций КГБОУ ДПО «Красноярский краевой центр профориентации и развития квалификаций»



Национальная система квалификаций – явление не новое на рынке труда России, но, ввиду недопонимания значимости и полезности ее инструментов, широкое распространение в среде бизнеса она пока не получила. Как отмечают сами работодатели, для этого существует несколько причин:

– потребность в дополнительном финансировании процедур подготовки и оценки знаний и навыков сотрудников;

– необходимость привлекать дополнительные человеческие ресурсы для организации внедрения НСК на уровне предприятия, разработки локальных документов, формирования кадровой политики предприятия.

Стоит отметить, что основным инструментом системы является **профессиональный стандарт**, который содержит минимальные требования к квалификации работника, но не ограничивает работодателя предъявлять более высокие. В случае если уровень образования сотрудника не соответствует тому, что указан в профстандарте, работодатель обязан предпринять меры по обучению сотрудника до

необходимого уровня (СПО, ВО, дополнительное профессиональное образование и т. д.). Таким образом, профстандарт дает возможность сотруднику развиваться в профессии, обуславливая его мотивацию к труду и профилактику эмоционального выгорания, работодателю – развивать кадры в соответствии с технологическими изменениями.

На сегодняшний день разработано и утверждено 1 400 профстандартов, и их применение обязательно для государственных организаций (в части приведения образования сотрудников в соответствие профстандартам и приема на работу соискателей с соответствующим уровнем образования) и рекомендовано для частного сектора. На этом этапе важно определить, где и по какой программе учить сотрудника, чтобы эта подготовка была не для галочки, а пошла на развитие сотрудника и качественно отражалась на его труде. К слову, в тех отраслях, где работодатели наиболее активно включились в процесс разработки стандартов, и наблюдается положительная динамика кадрового обеспечения.

Электронный учебник «**Карьерное моделирование**» (<https://bc-nark.ru/projects/education/>)

constructor/textbook/) — интересный ресурс, с помощью которого можно научиться просто строить свою карьерную траекторию, используя инструменты НСК как по одной профессии, раз за разом повышая уровень квалификации, так и по ряду смежных. Такие навыки помогут с легкостью просчитать временные, финансовые затраты, необходимые для достижения целей, определиться, где получить необходимую подготовку и в каком формате. С учетом глобальной цифровизации образования, дистанционный формат подготовки стал доступен по многим профессиям, что также, несомненно, сделало доступнее сами курсы. В Красноярском крае более восьми тысяч молодых специалистов и 18 техникумов и колледжей применяют учебник в образовательном процессе.

Учебник поможет построить карьеру не только молодым специалистам, но и тем, кто уже имеет профессию и хотел бы развиваться в ней как специалист высокого класса.

Такие задачи помогла бы решить **независимая оценка квалификаций (НОК)**, которая строится на основе профстандарта и представляет собой профессиональный экзамен на соответствие его требованиям. Для этих целей отраслевые советы по профессиональным квалификациям (СПК) — объединения работодателей определенных отраслей — наделяют полномочиями организации, которые будут проводить такие экзамены. Они становятся центрами оценки квалификации (ЦОК) и привлекают экспертов, аккредитованных на право оценки СПК и прошедших специальную подготовку. При этом образовательная организация не может стать ЦОК — «кто учит, тот не оценивает», но может стать экзаменационной площадкой (их в крае уже более 30), куда придут эксперты из ЦОК и в составе комиссии примут участие в экзаменах. К слову, экспертом просто так стать не получится: им может стать специалист, достигший определенного мастерства в оцениваемой сфере, а зачастую и сам прошедший НОК.

В России уже есть виды деятельности, специалисты которых для допуска к работам обязательно должны сдавать НОК: например, сотрудники отрасли вертикального транспорта и лифтовых сооружений и ряд других. В 2023 году запланировано сделать обязательной НОК для работников архитектуры, градостроительства и проектно-исследовательской деятельности. Ознакомиться с перечнем ЦОК и экзаменационных центров, площадок можно на информационном ресурсе «НСК Красноярского края» <https://www.kcrp24.ru/razvitie-kvalifikatsiy/>.

Такая процедура доступна как работникам по собственной инициативе, так и по инициативе работодателя. Можно пройти НОК, не

ИНСТРУМЕНТЫ НСК



ORK.NARK.RU
Информационный модуль
«Отраслевая рамка квалификаций»



DEMO.NARK.RU
Сервис «Демозкамен»



PROFSTANDART.ROSMINTRUD.RU
Профессиональные стандарты



NOK-NARK.RU
Реестр сведений о проведении НОК



OK.NARK.RU
Платформа «Онлайн-экзамен»

являясь трудоустроенным, чтобы выделиться на рынке труда, подтвердить свои профессиональные качества перед потенциальным работодателем.

Но как же быть в таком случае молодым специалистам без опыта работы, студентам? И для них предусмотрена процедура НОК в рамках образовательного процесса. При этом воспользоваться таким шансом студенты могут бесплатно, без дополнительных испытаний. В Красноярском крае уже более трехсот студентов техникумов и колледжей прошли НОК как в процессе освоения программы, так и при сдаче итогового экзамена, получив в дополнение к диплому свидетельство о квалификации. Это, несомненно, повысит шансы молодых специалистов на скорое и успешное трудоустройство.

Кроме того, каждый студент может бесплатно проверить свои теоретические знания в ЦОК и экзаменационных площадках, которыми преимущественно являются техникумы и колледжи. Те, кто не является студентом, также могут попробовать свои силы в теории, но на коммерческой основе с помощью информационного модуля «Онлайн экзамен» (<https://ok.nark.ru/>).

Третий инструмент НСК — **профессионально-общественная аккредитация образовательных программ** (<https://poaedu.ru/>), направленная на удовлетворение запроса работодателей в квалификациях специалистов через согласование содержания программ подготовки.



У процедуры есть интересная особенность: полное включение работодателя в процесс подготовки и развития специалиста от студенческой скамьи до опытного работника. Этого предполагается достичь не только через участие работодателя в разработке программ, но и его участие в НОК в качестве эксперта — можно приглядеть наиболее подготовленных ребят уже на этом этапе, вложиться в их развитие и получить готового специалиста. В дальнейшем потребуются только развивать сотрудника в соответствии с технологическими изменениями, корректировать его профессиональные качества, развивать «софты». Однако резонно предположить, что такая схема сотрудничества будет более интересна крупным работодателям, которые могут предложить молодым специалистам реальное карьерное продвижение и достойную оплату труда. Малый и средний бизнес принимает эту схему с опаской и недоверием: где гарантии, что специалист, в подготовку и развитие которого вложены время и деньги, не уйдет в другую организацию за длинным рублем?



Профессиональное образование через ПОА, в свою очередь, получает дополнительную, объективную обратную связь от работодателей по содержанию программ подготовки и их актуализации, качеству подготовки студентов; имеет возможность повысить показатели трудоустройства выпускников на долгосрочную перспективу, привлечь большее количество абитуриентов.

Таким образом, связывая все уровни профессиональной жизни человека, НСК дает возможность всем участникам трудовых отношений и системы подготовки кадров оказывать влияние на качественный показатель специалистов, определять актуальность их навыков и перспективные направления подготовки. При этом работодатели получают приоритетную, ведущую роль в решении вопросов, чему и как учить, система образования — понимание технологических и производственных процессов и изменений в отрасли, студенты — актуальные знания и навыки в профессии, уверенность в успешном трудоустройстве по выбранной специальности.

Элементы Национальной системы квалификаций

