



Кадровый вопрос всегда стоял во главе угла на рынке труда. Национальная система квалификаций (НСК) дает инструменты, которые способны помочь работодателю минимизировать применение многочисленных HR-методов в поиске своего работника, а также выстроить диалог с системой образования в вопросах подготовки кадров.

РАЗВИТИЕ КАДРОВ И НАСТАВНИЧЕСТВО – КЛЮЧЕВЫЕ ВОПРОСЫ РЫНКА ТРУДА

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

НСК сегодня – это связующее звено между всеми инструментами, влияющими на насыщение рынка труда кадрами: профориентации, подготовки, развития, подбора кадров на всех уровнях и этапах становления специалиста. Основной лейтмотив системы – непрерывное образование в течение всей жизни, формирование и актуализация профессиональных и личностных компетенций.

В 2022 году Красноярский межрегиональный форум развития квалификаций «НСК – драйвер формирования трудовых ресурсов» в четвертый раз объединил в очном и он-

лайн-форматах представителей региональных органов исполнительной власти России, 1 национального агентства развития квалификаций (НАРК), советов по профессиональным квалификациям, центров оценки квалификаций, организаций профессионального образования, работодателей, профсоюзных организаций, краевых государственных учреждений службы занятости населения.

В рамках форума обсудили развитие компетенций как механизма формирования кадрового потенциала региона. Спикеры поделились опытом, наиболее удачными и интерес-



ми практиками, механизмами кадровых технологий, а также представили практики развития культуры наставничества.

Открывая дискуссию, **Виктор НОВИКОВ**, руководитель агентства труда и занятости населения Красноярского края, отметил: «Раз-

витие НСК – это государственная задача. Все зависит от того, как эта технология будет внедряться, как будет обеспечено методическое сопровождение. Важно учитывать передовой опыт и применять его для развития данного направления».



Генеральный директор НАРК (Москва) **Артем ШАДРИН** сообщил: «Красноярский край является лидером по внедрению развития НСК не только в Сибирском федеральном округе, но и в значительной части страны. На мой взгляд, в ближайший год мы можем

сильно продвинуться в дальнейшей реализации и масштабировании тех механизмов, которые востребованы работодателями и обществом.

Одно из основных направлений НСК – обеспечение соответствия системы профес-

Артем ШАДРИН,
генеральный директор НАРК:

– Вовлечение работодателей в реализацию образовательных программ позволит отразить в них реальные потребности бизнеса. Важно гарантировать передачу студентам, молодым специалистам навыков и умений, востребованных на практике.

сиональной подготовки кадров высшего и среднего профессионального образования требованиям рынка труда.

Одним из главных факторов, обеспечивающих это соответствие, является эффективность и гибкость профстандартов и системы квалификаций. Порядок разработки, согласования и утверждения квалификаций в значительной мере ускорен: срок от разработки до утверждения может занимать до двух месяцев.

Второе направление – развитие практики совмещения итоговой аттестации выпускников университетов и учреждений среднего профессионального образования с независимой оценкой квалификации (НОК). Это очень востребованный формат, который мотивирует студентов более внимательно, ответственно относиться к тем направлениям программ, которые связаны с подготовкой к прохождению НОК, но в то же время накладывает на преподавателей дополнительную ответственность – необходимость поддержания актуальности программ обучения в соответствии с требованиями профстандартов. А реальный компонент производ-



ственной практики, дающий обучающимся опыт работы с необходимыми видами оборудования, обеспечивает эффективную подготовку кадров».



Как отмечает **Алла ФАКТОРОВИЧ**, заместитель генерального директора НАРК, «в российском законодательстве десять лет назад появились профстандарты и приобрели легитимный статус. С тех пор они активно разрабатываются и внедряются. Шесть лет

назад вступил в силу закон «О независимой оценке квалификации», что послужило стимулом к развитию инфраструктуры системы оценки квалификации специалистов».

В свою очередь работодатели также ищут «своего» специалиста на зачастую обширном рынке труда. Как на «рынке дипломов» не пропустить того самого работника? Сложная задача даже для опытного кадрового работника.



«Профессиональные стандарты и НОК постепенно входят в нашу жизнь, в систему ценностей работодателей. Они начинают обращать внимание на то, каким документом человек подтверждает свою квалификацию, и отдавать предпочтение именно тем

специалистам, которые, наряду с дипломом, могут предъявить свидетельство о квалификации, – отмечает **Зульфия ГАЛЕЕВА**, директор регионального методического центра НСК – КГБОУ ДПО «Красноярский краевой центр профориентации и развития квалификаций». – В свою очередь, профориентация – инструмент баланса интересов. Во-первых, очевиден интерес государства, которое должно обеспечивать кадровое воспроизводство; во-вторых – интерес работодателя, которому нужны специалисты под выполнение определенного круга профессиональных задач. И наконец, есть интересы человека, мечтающего о профессиональной самореализации. Для достижения такого баланса необходимо понимать горизонты планирования... Поэтому прогнозирование и мониторинг – отправная точка работы в системе квалификаций. В 2016 году мы получили статус регионального методического центра НСК. В дальнейшем Красноярский край стал участником та-

ких проектов НАРК, как «Профессиональный экзамен для студентов», «НСК – конструктор карьеры», «Квалификация Наставник», «Компетенции 21-го века». Это позволило за счет средств федерального бюджета повысить квалификацию 380 педагогических работников и 105 наставников с производств края. Данные программы были направлены на формирование и развитие навыков проведения профориентационных мероприятий со школьниками, развитие и оценку общих компетенций у студентов, внедрение учебной дисциплины «Карьерное моделирование», формирование психолого-педагогических компетенций у наставников производств края».

Говоря о региональной стратегии прогнозирования и мониторинга, эффективное решение представила **Елена ПОХОДАЕВА**, заместитель начальника управления социальной политики Липецкой области: «Цель проекта «Формирование стратегической потребности региона в кадрах» – создать высококвалифицированный, гармонизированный с системой образования рынок труда. Участники проекта – администрация региона, отраслевые органы государственной власти, управление цифрового развития, администрации муниципальных округов, образовательные организации, работодатели. Это проект государственно-частного партнерства, позволяющий с использованием математической модели визуализировать актуальную структуру регионального рынка труда, формировать актуальную потребность в кадрах с горизонтом планирования до девяти лет (на среднесрочную и долгосрочную перспективы), формировать запрос в образовательные организации региона».

Хотелось бы отметить, что это действительно уникальный инструмент, позволяющий формировать актуальный запрос предприятий региона в учебные заведения на подготовку специалистов точно вовремя, влиять на контрольные цифры приема в организациях СПО, регулировать платный набор, корректировать образовательные программы системы СПО, формулировать предложения на федеральный уровень по набору в региональные организации высшего образования».

В результате можем с уверенностью говорить о том, что органы исполнительной власти субъектов России, система образования и работодатели не оставляют попыток в поиске и формировании инструментов, которые станут хорошим подспорьем в отборе и развитии кадров. При этом задействуются не только существующие методики оценки кадров и прогнозирования квалификационных характеристик работников, но и комплексные цифровые разработки.

Однако современный мир отличается измен-



чивостью и хрупкостью. Поэтому от рынка труда ожидается моментальная реакция на изменения. В качестве аргумента **Оксана ШТЕЙНЕБРЕЙС**, эксперт в области человеческих ресурсов hh.ru Сибирь (Красноярск), приводит анализ статистики, отмечая, что «в

2022 год мы зашли с колоссальным разрывом между спросом и вакансиями, соискателями, которые есть. Пандемия сыграла злую шутку (мы называем эту ситуацию идеальным штормом на рынке труда), когда сложились внешние и внутренние обстоятельства в России, которые привели к жесткому дефициту кадров.

Не так давно было опубликовано исследование РБК, где ключевая мысль заключается в том, что в состоянии кризиса нет времени на доучивание. Раньше достаточно было обучаемого человека, сейчас требуются работники по принципу с «места в карьер», чтобы сразу включались в работу».

Наставничество – один из важнейших инструментов, влияющих на кадровую состоятельность предприятий. Это кладез знаний и опыта поколений.

«Наставничество – востребованный механизм, который позволяет передавать прак-

Понятие «наставник» было введено официально постановлением Совета министров СССР в 1954 году. Наставники 60–80-х гг., помимо помощи в освоении профессии, проводили систематическую воспитательную работу с молодыми рабочими, прививали им любовь к профессии, чувство коллективизма и товарищества, интерес к повышению образования, учили рационально использовать рабочее и свободное время, дорожить высоким званием рабочего.

тический опыт работы, ноу-хау, скрытые компетенции, неявные знания – то, что действительно составляет часть сути профессии. При эффективном выстраивании такого механизма работы значительно ускоряется встраивание новых сотрудников в производственный процесс, растет производительность труда, эффективность производства, снижается количество браков и производственных рисков», – отмечает Артем Шадрин.

Алла Факторович: «Сегодня вся проблематика, связанная с наставничеством, предельно



актуальна. Тема наставничества выбрана не случайно в рамках форума. Исходя из указа Президента РФ, 2023 год объявлен Годом педагога и наставника, чтобы подчеркнуть особый статус профессии. Когда мы говорим о наставничестве, не так все просто. Возникает вопрос: есть ли на самом деле такая профессия в нашем нормативном, легитимном правовом поле?

В действующем трудовом законодательстве понятие «наставничество» не закреплено. Поэтому каждая организация, в случае такой необходимости, сама определяет для себя задачи и методы наставничества.

Наставничество в современной российской действительности существует как практика востребованная, но всё же закреплённая только локальными актами отдельных компаний».



«Ситуация достаточно парадоксальна, — считает **Ольга КЛИНК**, руководитель Базового центра подготовки кадров НАРК. — Интерес к наставничеству в последнее время растет. В частности, мониторинг развития взаимодействия профессиональных обра-

зовательных организаций и работодателей, который мы проводим на протяжении трех лет, показывает устойчивый интерес к системе развития наставничества. В прошлом году 72 % образовательных организаций и 52 % работодателей рассматривали наставничество как основное условие, которое будет способствовать развитию партнерства бизнеса и образования. Но на сегодняшний момент нормативно-правовые основания деятельности наставника стремятся к нулю.

В то же время есть распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 2019 года, которое вводит так называемую целевую модель наставничества в образовании: в общем и среднем профессиональном. Однако это документ ведомственный, и касается он именно системы образования. Работа с лучшими практиками позволила нам сформировать инструментарий для развития наставничества на рабочем месте как для собственных работников, так и для студентов, которые проходят практику. Весь этот инструментарий находится в открытом доступе».

Стоит особо отметить, что отсутствие статуса наставника снижает социальную защищенность самих наставников и популярность этой деятельности. Наличие профстандарта могло бы стать серьезным инструментом, который позволит разрабатывать требования к



наставнику, систему стимулирования, организовывать подготовку и защитить самих наставников. Потому что неважно, выполняется наставническая деятельность как самостоятельная функция или же по совмещению. Во втором случае это дополнительная нагрузка на человека, которая, в соответствии с трудовым законодательством, должна оплачиваться. Деятельность наставника усложняется еще и тем, что, помимо исключительно профессиональных знаний, требуются еще и педагогические навыки. Это предполагает дополнительную подготовку, когда на профильную квалификацию должна накладываться квалификация педагогическая.

Однако в ходе дискуссии участники отметили, что наставничество существует в современных реалиях. Но не как самостоятельная должность, а как дополнительная нагрузка. И прецеденты такого вида нагрузки в профстандартах есть: условное кураторство или классное руководство в педагогической деятельности. Тем не менее в преддверии появления профстандарта существует необходимость изменения в законодательстве, которые уже сегодня позволят появляться квалификациям на совершенно легитимной основе. Логика последующей работы покажет необходимость принятия отдельного профстандарта, внесения функций наставничества в описание профессиональной деятельности либо достаточность выделения квалификации наставника с тем, чтобы закрепить правовой статус наставничества.

Конечно, экономическими инструментами внедрения наставничества владеет чаще всего крупный и средний бизнес. Это позволяет им более масштабно и качественно ввести наставничество, обеспечить мотивацию наставников. В качестве примера развития компетентности наставников как инструмента обучения персонала можно представить опыт ОАО «Красноярская железная дорога».

«Система наставничества всегда была в