

## **Вовлеченность работодателей Красноярского края в процесс внедрения элементов национальной системы квалификации в регионе**

В последние годы заметно актуальной стала тема внедрения национальной системы квалификации (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. Её 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 ещё не все условия для её 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 её реализации, результаты данного исследования представляют практический интерес для всех структур, участвующих в продвижении региональной модели НСК в Красноярском крае.

### **Методология**

С 16 июля по 6 августа 2018 года под руководством специалистов отдела социологических исследований рынка труда сотрудниками центров занятости муниципальных образований Красноярского края проведён 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 респондента<sup>1</sup> (квотная, репрезентативная по месту регистрации и формам собственности организаций)<sup>2</sup>. 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.

---

<sup>1</sup> Погрешность измерения составляет 5%

<sup>2</sup> Статистические данные предоставлены управлением Федеральной службы государственной статистики по Красноярскому краю, Республике Хакасия и Республике Тыва (на 1 января 2018 года).

## Результаты

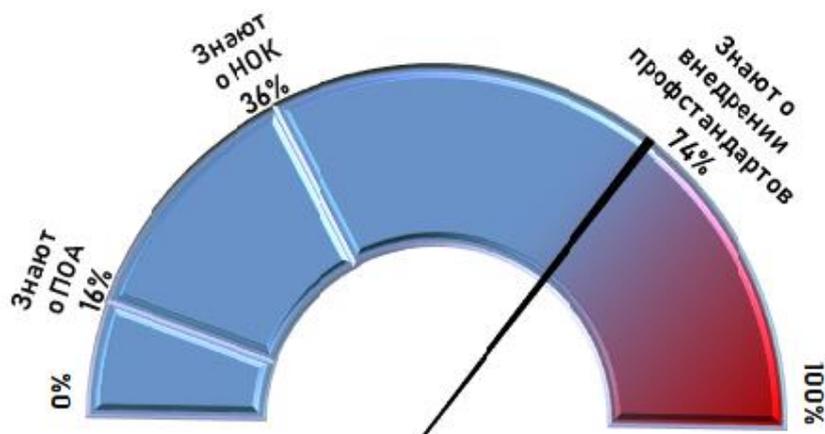


Рисунок 1. Информированность работодателей Красноярского края об элементах НСК (с указанием доли высоко оценивших свои знания).

Сложно сказать, что работодатели Красноярского края достаточно осведомлены о элементах НСК (Рисунок 1). Понятно, что профессиональный стандарт, являющийся ядром системы, известен многим респондентам (74%), хотя обучение по вопросам их внедрения проходили работники только 43% организаций (Рисунок 2). Вероятно, по этой причине работодателям не до конца

ясна взаимосвязь между мероприятиями, осуществляемых в рамках применения профессиональных стандартов (исходя из их ответов на вопрос: «Какие мероприятия по внедрению профессиональных стандартов уже проведены в Вашей организации?»).

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 работы<sup>3</sup>, а с ПООА образовательных программ хорошо знакомы лишь 16%. Наличие значительной доли работодателей, затруднившихся ответить на многие вопросы анкеты, подтверждает вывод о низкой информированности<sup>4</sup>. Вместе с тем, 65% организаций считают себя готовыми к внедрению профессиональных стандартов (Рисунок 3), но только половина (47%) приступили к их применению (Рисунок 4). Впрочем, отсутствует последовательность в их действиях: отмечая одни мероприятия, проведенные по внедрению профессиональных стандартов, они не выбирают им сопутствующие

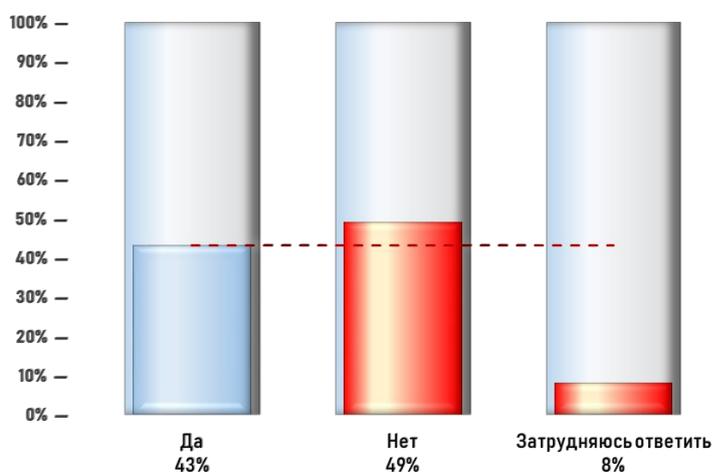


Рисунок 2. Распределение ответов на вопрос: «Работники Вашей организации проходили обучение по вопросам применения и внедрения профессиональных стандартов?».

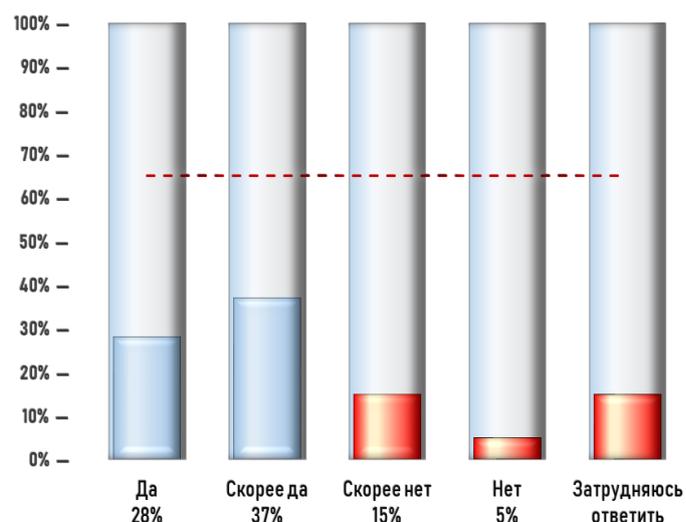


Рисунок 3. Распределение ответов на вопрос: «Ваша организация готова к внедрению профессиональных стандартов?».

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

<sup>4</sup> В некоторых случаях их число достигает 44%.

(Рисунок 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 (Рисунок 6). Вообще, 44% работодателей заинтересованы в том, чтобы компенсировать отсутствие необходимых профессиональных стандартов участием в их разработке (Рисунок 7).

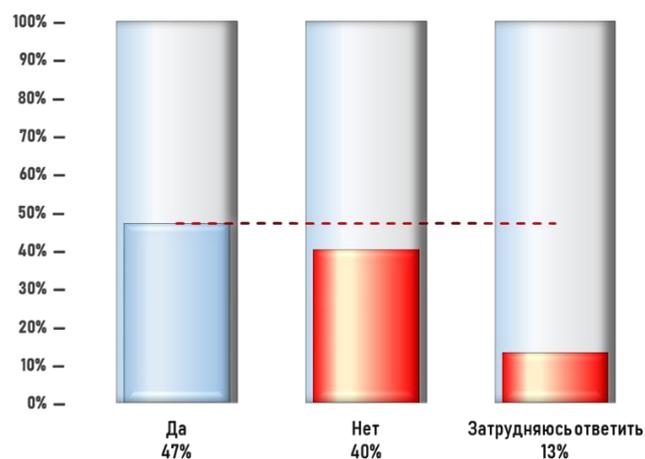


Рисунок 4. Распределение ответов на вопрос: «В Вашей организации проведены какие-либо мероприятия по внедрению профессиональных стандартов?».

№	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

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



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

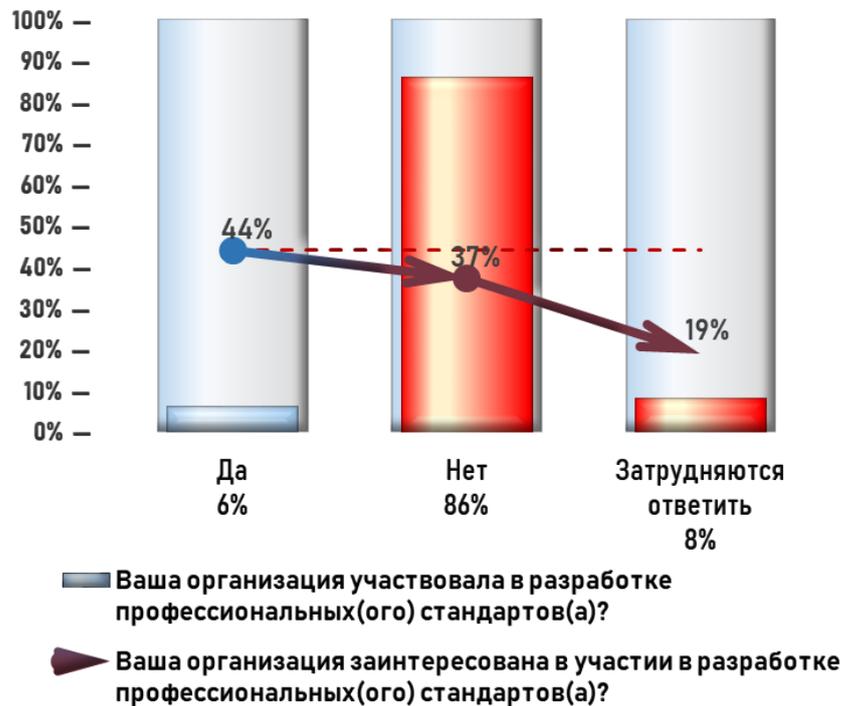


Рисунок 7. Участие и заинтересованность в участии работодателей Красноярского края в разработке профессиональных стандартов.

Оценку же квалификаций проводят/планируют проводить две трети опрошенных (63%), но чаще осуществляют/будут осуществлять её простым и традиционным способом — аттестацией. Только 4% организаций собирается подтверждать квалификацию своих работников путём НОК (Рисунок 8). За эту процедуру 58% респондентов (из всех) готовы платить, в основном указывая сумму в 1000 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 (Рисунок 9). Всё-таки, многие планируют направлять этих работников на программы профессионального обучения и дополнительного образования (Рисунок 10).

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

Способы оценки квалификации на соответствие требованиям профессиональных стандартов	%
Да, в форме различных процедур оценки персонала (например, симуляционные игры, ассесмент-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

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 (Рисунок 11).

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

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 вменено в обязанности начать работу по внедрению профессиональных стандартов<sup>5</sup>. 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 (Рисунок 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 (Рисунок 12).

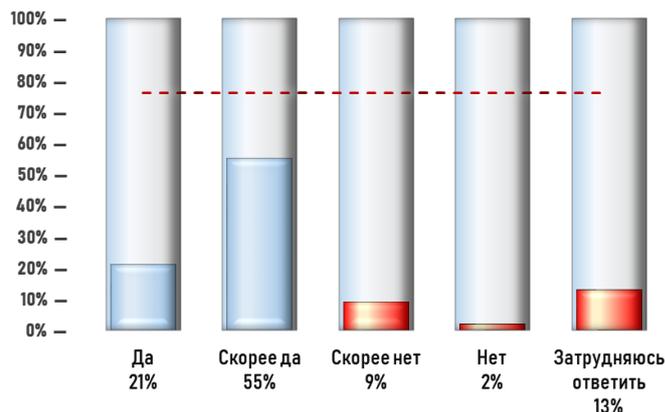


Рисунок 9. Распределение ответов на вопрос: «Фактическая квалификация работников Вашей организации соответствует утвержденным требованиям профессиональных стандартов?».

<sup>5</sup> Также данное предположение основывается на противоречиях, выявленных в результате анализа.

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

- применять программный, системный и гибкий подход к информированию

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

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 её целостность, лёгкость и чёткость, что позволит сделать систему информирования удобной и интуитивно понятной для восприятия и применения;

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



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

Проблемы внедрения профессиональных стандартов в организациях края	%
Дополнительные финансовые затраты	56
Увеличение объема работы с документами	56
Значительные затраты рабочего времени	38

Рисунок 11. ТОП-3 проблем внедрения профессиональных стандартов в организациях края.

- 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

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

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 исследования) для опосредованного привлечения предприятий различного уровня;

**Рисунок 12. ТОП-3 способов поддержки организаций края в рамках внедрения профессиональных стандартов.**

- 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.