



25.04.2018

Будущее системы профквалификаций — в создании единой межотраслевой цифровой платформы

Эксперты Национального агентства развития квалификаций (Национального агентства) представили Фонду инфраструктурных и образовательных программ результаты мониторинга рынка труда в наноиндустрии и связанных с ней высокотехнологичных секторах. «Задача мониторинга – получить практические рекомендации и предложения по дальнейшему продвижению системы независимой оценки квалификации», - отметила руководитель направления по развитию профессиональных квалификаций Фонда **Ангелина Волкова**.

Проведен опрос владельцев и руководителей примерно 500 предприятий. Большинство респондентов ожидают не только роста высокотехнологичного сектора, но и принципиального обновления технологий в нем уже в ближайшие годы. Это означает, что необходимо уже сейчас формировать для системы подготовки кадров запрос на новые образовательные программы.

Дефицит кадров на предприятиях – участниках опроса составил в целом около 4%. Самыми востребованными оказались квалифицированные рабочие в сфере энергоэффективности (17% от списочного состава персонала) и инженеры для предприятий, работающих с новыми материалами и покрытиями (14%). 23% вакансий в nano- и высокотехнологичном секторе открыты более шести месяцев. Труднее всего найти специалистов в сфере качества жизни и новых материалов, где очень часто необходимого специалиста ищут и более полугодом.

Дефицит кадров в отрасли большинство респондентов объясняют постоянным внедрением новых технологий, по которым подготовка специалистов не ведется. Не случайно почти 60% предприятий предпочитают повышать квалификацию уже имеющихся сотрудников, 40% мотивируют их к самообучению. Лишь 16% респондентов обращаются за помощью в решении кадровой проблемы к системе образования.

Охотнее всего привлекают выпускников вузов и других молодых специалистов крупные предприятия, причем предпочтительной стратегией адаптации является стажировка на производстве. Четверть предпринимателей требует от молодых специалистов наличия опыта трудовой деятельности по профилю предприятия. Единственный способ молодому специалисту попасть на такие предприятия – это пройти практику до выхода на рабочее место.



Мониторинг показал, что у крупных и средних предприятий выше спрос на узкопрофильных специалистов, тогда как на малых и микропредприятиях работникам приходится очень часто выполнять не специфическую для них деятельность, поэтому там востребованы специалисты с широким кругом разнопрофильных компетенций. Выше всего спрос на узкопрофильных работников в области фотоники, нано- и оптоэлектроники – до 43% по сравнению с 33% в среднем по наноиндустрии.

Оценку квалификации своих сотрудников проводят две трети крупных предприятий и всего 16% микропредприятий. Система независимой оценки квалификации востребована на 3% предприятий. При этом от 30% микропредприятий до 66% крупных компаний рассматривают возможность обращения к ней в перспективе.

«Закономерно, что в первую очередь новые процессы в системе квалификаций вызывают интерес у крупных и средних предприятий, – отметила заместитель генерального директора Национального агентства **Алла Факторович**. - Малые и микропредприятия требуют более тонких технологий настройки инструментов независимой оценки квалификаций. Но этот сегмент, в том числе стартапы, нельзя терять из виду, поскольку они часто становятся точками роста».

Алексей Перевертайло, руководитель департамента систем оценки квалификаций Национального агентства считает, что будущее за цифровизацией системы оценки квалификаций, в том числе теоретической части экзамена. Нанотехнологические решения все активнее применяются в традиционных отраслях, становятся для них обычной практикой. Лет через десять нанокомпетенции станут такими же обычными, как цифровые компетенции. Эксперт предложил снизить издержки в системе оценки квалификации через сотрудничество разных советов по профессиональным квалификациям и создание мультиотраслевых и виртуальных центров оценки квалификации. Для популяризации системы оценки квалификации в сети должны появиться доступные онлайн экзамены. В перспективе у соискателя должна быть возможность зайти в любой территориально близкий центр оценки квалификации, подключиться к единой базе и дистанционно подтвердить конкретную нанотехнологичную компетенцию.

Национальное агентство начнет в 2018 году работу по созданию службы единого окна для всей национальной системы квалификаций. «Это должна быть единая платформа системы квалификаций, интегрирующая рамки квалификаций различных секторов. Мы предполагаем, что дефицит технологических решений не позволял решить проблему ранее, - уверена Алла Факторович. - В единой системе будут закладываться возможности свободного конструирования квалификаций без привязки к конкретному профессиональному стандарту. Это позволит строить и реализовывать разные образовательные и карьерные траектории. Должна быть возможность формировать квалификации, набирая их из разных



профессиональных стандартов, а может быть, выращивая их еще до появления профессионального стандарта. Линейка квалификаций может строиться и под конкретный проект».

Фактически первым шагом на пути к созданию такой модели станет один из центров оценки квалификаций в nanoиндустрии, созданный в Санкт-Петербурге на базе ЦОК «Завода по переработке пластмасс имени «Комсомольской правды» с экзаменационными центрами в СПбГЭТУ, «ЛЭТИ», СПбГТИ (ТУ), – подтвердила Ангелина Волкова. В ближайшее время начнутся совместные работы, полагаю, что через месяц мы сможем уже обсуждать первый драфт проекта с последующей привязкой к IT ресурсу Национального агентства.

Алла Факторович также подчеркнула, что результатом проведенного мониторинга стали рекомендации по формированию библиотеки лучших практик компаний, направленных на развитие квалификаций. Лучшие практики должны соответствовать критериям актуальности, новизны, результативности. Их отбор важен не сам по себе, а как начало работ по дальнейшему распространению подтвердившего свою эффективность опыта. Возможны три механизма тиражирования практик: информационно-методический, нормативный и организационный. По мнению эксперта, на данном этапе наиболее продуктивным будет информационно-методический механизм. «Например, уровень информированности участников рынка о независимой оценке квалификации пока очень низок, что порождает предвзятость позиций по отношению к процедуре. Один из самых распространенных ответов на вопрос, почему предприятия не готовы воспользоваться независимой оценкой квалификации, – дороговизна оценки. На самом деле, этот ответ исходит, во-первых, из мифа, что такая процедура не может не быть дорогой, во-вторых, из недопонимания того, что допуск к дорогостоящему оборудованию и материалам людей, не подтвердивших свою квалификацию, ведет к гораздо большим потерям, чем стоимость профессионального экзамена», - уверена Алла Факторович. Особенно опасны такие мифы, когда речь идет об организациях, эксплуатирующих опасные производственные объекты. «Они обязаны допускать к работам только квалифицированный персонал», - добавил **Михаил Кроценко**, глава департамента по взаимодействию с государственными и общественными организациями Национального агентства.

Образцы лучших практик Агентство увидело в опыте самого Фонда. «Поэтому и в части применения профстандартов и гармонизации их с образовательными стандартами, и в части проведения идей независимой оценки квалификаций имеет смысл проецировать их на деятельность конкретных предприятий», - отметила Алла Факторович.

Резюмируя результаты исследования, эксперт подчеркнула: «Мониторинг подтвердил, что специфика нанотехнологического и связанных с ним высокотехнологических секторов требует диверсифицированного подхода к



продвижению практик развития квалификаций. Полученные результаты, с одной стороны, подтверждают первоначальные гипотезы, но с другой, позволяют определить зоны роста. Так, например, перспективные кейсы связаны с оценкой сквозных наноккомпетенций как части квалификаций, представленных в других секторах. Потребность в такой практике может возникнуть уже в ближайшее время. Мониторинг ценен не столько и не только фиксацией результатов, сколько рациональными управленческими решениями, которые на основании этих результатов принимаются».

Фонд инфраструктурных и образовательных программ создан в 2010 году в соответствии с Федеральным законом № 211-ФЗ «О реорганизации Российской корпорации нанотехнологий». Целью деятельности Фонда является развитие инновационной инфраструктуры в сфере нанотехнологий, включая реализацию уже начатых РОСНАНО образовательных и инфраструктурных программ. Председателем высшего коллегиального органа управления Фонда — Наблюдательного совета — является Статс-секретарь — заместитель Министра экономического развития РФ **Олег Фомичев**. Согласно уставу Фонда, к компетенции совета, в частности, относятся вопросы определения приоритетных направлений деятельности Фонда, его стратегии и бюджета. Председателем Правления Фонда, являющегося коллегиальным органом управления, является Председатель Правления ООО «УК «РОСНАНО» **Анатолий Чубайс**, генеральным директором Фонда — **Андрей Свинарченко**.