



16.03.2018

Результаты мониторинга рынка труда на предприятиях наноиндустрии представлены на отраслевом Совете по профквалификациям

На заседании Совета по профессиональным квалификациям в наноиндустрии на базе НП «Межотраслевое объединение наноиндустрии» был представлен отчет об итогах работы Совета в 2017 году, а также предварительные результаты мониторинга рынка труда высокотехнологичных компаний, включая предприятия наноиндустрии, с точки зрения внедрения национальной системы профквалификаций.

В 2017 году продолжилась работа Совета по «настройке» взаимодействия системы образования и рынка труда. В прошлом году проведена экспертиза пяти федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования (ФГОС ВО) нанотехнологического профиля и двух химико-технологического профиля. Разработано и утверждено 10 новых профессиональных стандартов. Прошли профессионально-общественную аккредитацию 14 профессиональных образовательных программ, в т.ч. 7 – в сфере электроники и наноэлектроники, 4 – по материаловедению и технологии материалов.

Вместе с тем, ключевым направлением работы Совета по профквалификациям (СПК) в наноиндустрии в 2017 году было завершение работы по разворачиванию инфраструктуры системы оценки квалификации, как предписывает федеральное законодательство в этой сфере: созданы нормативные основы взаимодействия основных участников данного процесса, развернута региональная сеть центров оценки квалификаций (ЦОК) и их экзаменационных площадок, рассказала заместитель председателя Совета Ольга Крюкова. Значительную поддержку в этом оказывает Фонд инфраструктурных и образовательных программ (Группа РОСНАНО), в том числе организационно – методологическую и экспертную, потому что построение подобных систем с «нуля» требует значительного ресурса.

В прошедшем году разработана номенклатура из 178 квалификаций и сформировано 128 комплектов оценочных средств. «Таким образом, уже 80% профстандартов в наноиндустрии обеспечены соответствующими тестами», – отметила Крюкова.



На сегодняшний день действует 5 Центров оценки квалификаций (гг. Москва, Санкт-Петербург, Зеленоград, Казань, Уфа) и 10 региональных экзаменационных площадок, что позволяет проводить профессиональные экзамены по 80 квалификациям в следующих технологических областях: наноэлектроника, оптоэлектроника и фотоника; новые материалы и покрытия; стандартизация и обеспечение безопасности продукции nanoиндустрии.

Только в 2017 году отобраны и обучены 106 экспертов по оценке квалификации. В 2017 году подтвердили свою квалификацию 250 специалистов nanoиндустрии, из них успешно сдали экзамены 79% соискателей. «С учетом сложности наших квалификаций верхнего уровня, это очень хороший результат для первого года работы», - уверена Ольга Крюкова.

Совет продолжил работу по обеспечению доступности и информационной открытости. Так на базе созданной в 2017 году электронной системы (ЭСОК), интегрировавшей в себя сайт, несколько уровней личных кабинетов, ставится задача к концу 2018 году выйти на полностью электронный документооборот между всеми ЦОК, экзаменационными центрами и на онлайн взаимодействие с заявителями. Система позволит проводить теоретическую часть профэкзамена в электронном виде, дистанционно вести мониторинг всех процедур в экзаменационных центрах, хранить большие объемы баз данных.

ЦОК не смогут выжить только за счет проведения экзаменов. Вместе с оценкой квалификации работников они должны предложить работодателям целый комплекс услуг, направленных, в том числе на повышение эффективности бизнес-процессов на предприятии. Подобная дифференциация услуг центров оценки квалификации является также способом привлечения финансовых средств с рынка, чтобы ЦОК обрели больше устойчивости и развивались дальше, уверена директор образовательных проектов и программ Фонда инфраструктурных и образовательных программ Елена Соболева.

Для работы с крупными предприятиями нужны интегральные HR-проекты, которые позволят выявить наиболее перспективных для роста сотрудников, определить квалификационные дефициты, составить индивидуальные планы повышения уровня сотрудников, согласилась руководитель ЦОК при АО «НИИМЭ» Лилиана Поликарпова. Кроме того, она видит хорошие перспективы оценки квалификации выпускаемых вузами магистров.

Председатель Совета, генеральный директор Фонда инфраструктурных и образовательных программ Андрей Свиначенко призвал ЦОК не заикливаться на оценке квалификации только выпускников вузов. «Нам важно, чтобы оценку проходили в основном не выпускники вузов, которые составляют менее 10% на рынке труда, а все работники трудоспособного возраста, в том числе и работающие пенсионеры. Проблема удержания на рабочих местах лиц пожилого возраста становится все острее, и ее актуальность будет нарастать», - уверен



глава Фонда. «Наш опыт проведения профессиональных экзаменов показал высокую потребность в повышении уровня теоретических знаний именно тех специалистов, которые обладают уникальным опытом, навыками», - подтвердила глава ЦОК ООО «Завод по переработке пластмасс имени «Комсомольской правды» Светлана Козлова.

Акцент должен быть на оценке специалистов высоких квалификаций, также уверена заместитель гендиректора Национального агентства развития квалификаций (НАРК) Алла Факторович. Такой вывод она сделала на основе мониторинга рынка труда в нанотехнологическом и связанных с ним инновационных секторах, сделанного «НАРК» по заказу Фонда. Две трети респондентов говорят, что преимущественно оценке квалификации должны подвергаться специалисты верхних уровней квалификаций в силу высокой ответственности, необходимости принятия самостоятельных решений. Всего 4% респондентов считают нужным оценивать рабочие специальности.

Представленные итоги мониторинга предварительны, по итогам обработки примерно трети анкет. Всего планируется опросить руководителей более 400 предприятий. В основном это микропредприятия, преобладание которых характерно для nanoиндустрии.

По итогам опроса, 69% респондентов связывают дефицит квалификаций с острой нехваткой специалистов соответствующего профиля, 63% - с отсутствием профильных вузов в местах локации предприятий. При этом проблема нехватки кадров решается в основном за счет повышения квалификации, корпоративного обучения, обучения на рабочем месте, в том числе с использованием наставничества (такой подход используют 62% предприятий). В этом можно увидеть большую лояльность работодателей к своему персоналу, считают исследователи.

Внешняя оценка квалификации используется на половине крупных предприятий. Представители микропредприятий говорят о том, что не проводят оценку своих специалистов. Основные причины, по которым они не намерены использовать независимую оценку квалификации, это характерная для высокотехнологичных секторов большая доля специалистов с редкой и высокой квалификацией и нежелание нести дополнительное финансовое бременение. Но на самом деле, скорее всего, такие ответы связаны с пониманием сложности оценки подобных специалистов, а, следовательно, трудоемкости разработки соответствующего инструментария. Тем более, что в небольших коллективах оценка эффективности сотрудников происходит перманентно, ограниченность персонала позволяет оценивать выполнение KPI, не прибегая для этого к каким-то специальным инструментам. И здесь, есть поле для осмысления, считает Алла Факторович.

Также на Совете обсуждались рекомендации по формированию и тиражированию лучших практик по развитию квалификаций в нанотехнологическом секторе, что



**ФОНД ИНФРАСТРУКТУРНЫХ
И ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
ПРОГРАММ**
Группа РОСНАНО

будет способствовать восполнению дефицита системности. Более 50% респондентов исследования подтвердили необходимость наличия такой библиотеки для компаний.

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**.