



06.03.2018

ФИОП организовал обсуждение проблем системы профквалификаций на Санкт-Петербургском Форуме труда

Фонд инфраструктурных и образовательных программ на II Санкт-Петербургском международном форуме труда принял участие в обсуждении механизмов повышения динамичности системы профессиональных квалификаций. Основные дискуссии на эту тему прошли на организованном Фондом митапе «Образ будущего квалификаций: сборка решений», который собрал практиков отраслевых Советов по профессиональным квалификациям (СПК) и Центров оценки квалификаций (ЦОК) для поиска решений по улучшению дизайна системы квалификаций, с учетом максимальной полезности и удобства всех участников рынка труда.

Профессиональные стандарты являются одним из инструментов повышения качества труда, и поэтому задача по формированию системы их утверждения и актуализации была поставлена Президентом Владимиром Путиным в майских указах 2012 года, напомнила вице-премьер Ольга Голодец на пленарной сессии Форума. С тех пор было принято более 1000 профстандартов. «Время диктует использование более гибких механизмов изменения стандартов, - поставила новую задачу вице-премьер. – Получается, что от выработки профстандарта до появления специалиста, который может работать в соответствии с ним, проходит почти четыре года. Это не годится. Мы должны перейти к выработке стандартов и к внесению в них изменений в режиме онлайн».

Планы перевода всей работы от разработки профстандартов до оценки квалификации на электронную платформу есть, подтвердила директор по развитию системы профквалификаций НИИ труда и социального страхования Минтруда России Ирина Волошина. Для прогнозирования направлений развития квалификационной сферы в Минтруда России намерены использовать инструменты Big Data. Автоматизированная система «Методика развития профессий и квалификаций» сейчас находится в стадии отработки. Она будет учитывать всю информацию о вакансиях и резюме на российском рынке труда, результаты опросов и форсайт-опросов поставщиков технологий и услуг, данные



Росстата, министерств образования и труда о том, как развивается экономика, как меняется рынок труда, какие новые профессии появляются.

Идея виртуального ЦОК уже реализована некоторыми СПК: в индустрии гостеприимства, наноиндустрии, торговой и выставочной деятельности.

Успешное развитие независимой системы оценки квалификации сдерживается консервативным отношением к ней работодателей и работников. Участники организованной Фондом дискуссии предложили действовать по трем направлениям. Во-первых, объяснять экономическую эффективность независимой оценки квалификации (НОК). Она дает возможность сразу взять готового опытного работника, проверенного компетентными специалистами отраслевых центров оценки квалификации. «Появилась практика, когда работодатель отправляет в ЦОК потенциальных претендентов на вакансии, таким образом снимая с себя ответственность за то или иное решение при приеме на работу», - рассказала гендиректор Ассоциации по развитию профессиональных квалификаций и компетенций Северо-Запада Анна Андреева. А работник получает возможность определить, какие пробелы в знаниях и навыках мешают ему найти более квалифицированную и высокооплачиваемую работу, уверены другие участники митапа. За время, прошедшее с момента запуска системы, из 8600 соискателей, обратившихся за подтверждением квалификации, успешно сдали экзамены 92%, показала цифры заместитель гендиректора Национального агентства развития квалификаций Мария Юргелас.

Во-вторых, стимулом может быть страх или, как вариант, обязательность. Неопытный работник способен нанести не только существенный урон работодателю, но и поставить под угрозу общественную безопасность. Это создает риски и для бизнеса, и для самого работника, вплоть до уголовной ответственности.

В-третьих, сделать оценку квалификации модной предложила Ольга Митрякова, доцент Московского политехнического университета. Технологии настолько быстро меняются сами и меняют мир вокруг нас, что построить успешную траекторию карьеры невозможно без постоянного обучения, повышения собственной квалификации, и даже без смены рода деятельности. Поэтому неслучайно, постоянная на протяжении всей жизни человека учеба, обучение даже как вид досуга становятся все более модными и популярными.

ЦОК не смогут выжить только за счет экзаменов. Необходимо диверсифицировать их деятельность, они должны стать региональными точками развития системы



**ФОНД ИНФРАСТРУКТУРНЫХ
И ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
ПРОГРАММ**
Группа РОСНАНО

квалификации по своим профильным направлениям и смежным секторам, убеждена руководитель направления по развитию профквалификаций ФИОП Ангелина Волкова. Интерес бизнеса к разработке профессиональных стандартов можно привлечь параллельной оценкой эффективности бизнес-процессов на предприятии, считает Ольга Митрякова: «Мы предлагаем бизнесу вместе с квалификацией нормализацию бизнес-процессов. Непосредственное отражение профстандартизации на капитализации бизнеса понятно ему и востребовано».

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 Свиначенко**.**