



Национальное агентство
развития квалификаций

Независимая оценка квалификаций: особенности становления и перспективы развития



г. Саратов
02 октября 2018 г.

ЮРГЕЛАС МАРИЯ ВЛАДИМИРОВНА
заместитель генерального директора
Национального агентства развития квалификаций

Предпосылки возникновения национальной системы квалификаций



Скорость изменения данных очень возросла $\Rightarrow$ изменяются виды деятельности, технологии, потребности



Обучение традиционными методами сильно отстает от реальных потребностей. Работодатель получает специалиста, которого необходимо доучивать на рабочем месте

Устаевают и тарифные справочники: ЕКС и ЕТКС не соответствуют реальным должностным инструкциям, в которых прописывают требования к персоналу



Работодателю стало НЕ нужно массовое обучение в вузах и СПО

Специалисту стало НЕ нужно обучение без практики

**Подтверждение соответствия квалификации соискателя
ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ СТАНДАРТУ**

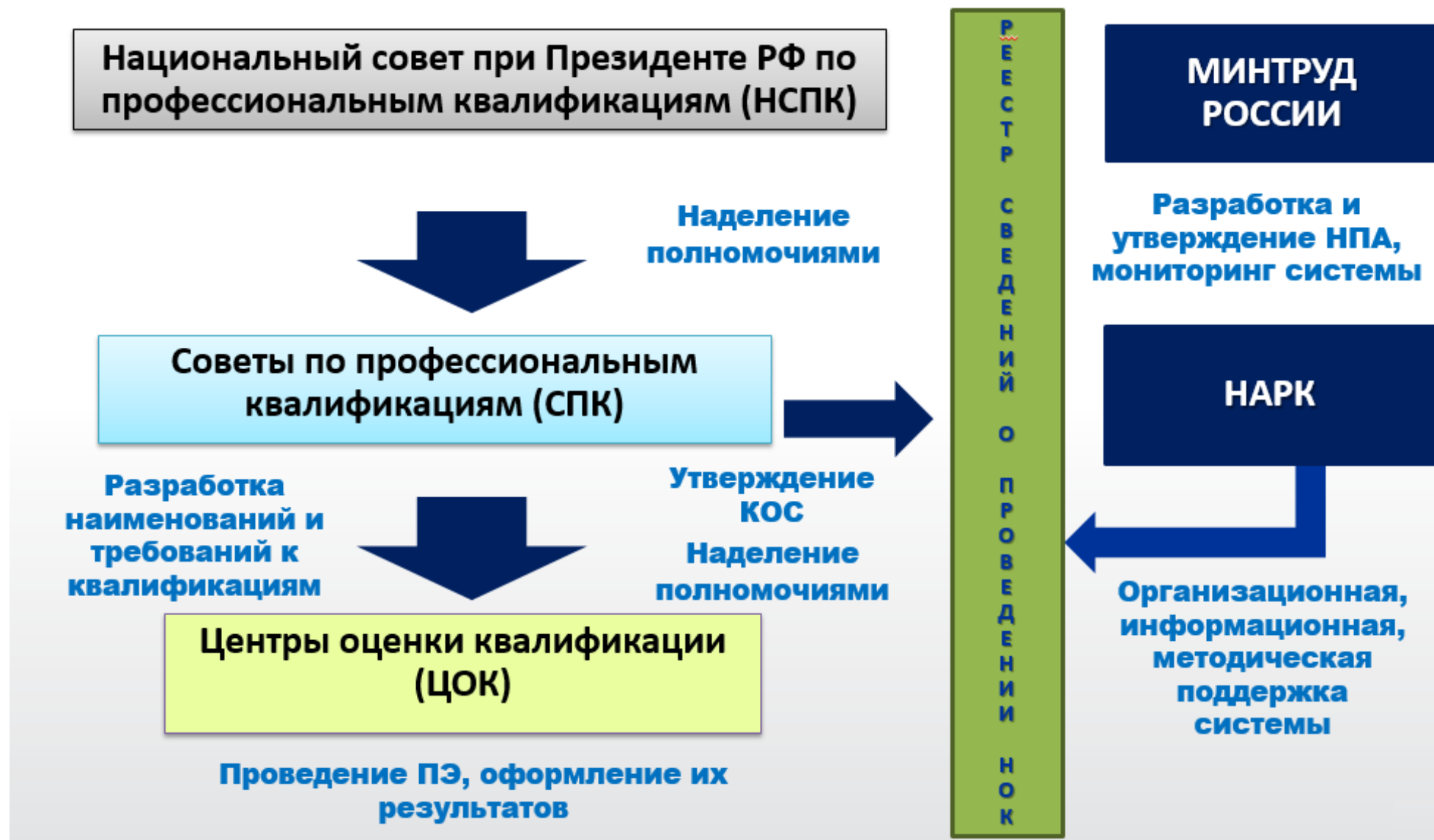
Свидетельство о квалификации общероссийского образца

**Единственная процедура подтверждения квалификации, установленная
законодательно**

**Прямой контроль объединений работодателей за проведением
профессиональных экзаменов**

**Независимость оценки от образовательных организаций, осуществляющих
подготовку**

Широкое применение информационных технологий



Работодателю



- ✓ Рост производительности труда и возможность внедрять новые технологии
- ✓ Возможность подтвердить репутацию компании, доказав наличие квалифицированного персонала
- ✓ Получение конкурентного преимущества в международных и российских торгах
- ✓ Существенная экономия на подборе и обучении работников
- ✓ Рост эффективности внутренних процедур управления персоналом: расстановка кадров, установление оплаты труда
- ✓ Оформление на работу компетентных и мотивированных сотрудников

Соискателю



- ✓ Возможность подтвердить квалификацию вне зависимости от способов её получения
- ✓ Продвижение в профессии
- ✓ Рост заработной платы, доступ к определённым видам работ
- ✓ Расширение возможности трудоустройства
- ✓ Целенаправленный характер профессионального образования и обучения
- ✓ Уверенность в собственных возможностях, доверие руководства организации и уважение коллег

Отличия от аттестации персонала

признак

Ключевой принцип

Область применения

Содержательная
основа (требования к
квалификации)

Возможность
использования
результатов оценки при
переходе работника к
другому работодателю

НОК

добровольность

нет ограничений, в том числе по отношению к
незанятым лицам; занятым лицам, не состоящим в
трудовых отношениях; обучающимся; иностранным
гражданам и лицам без гражданства

профессиональные стандарты, иные
квалификационные требования, утверждаемые в
установленном законодательством порядке

отсутствие ограничений, т.к. обеспечивается
единый методический подход к оценке
кадрового ресурса в соответствии с
потребностями сферы труда

Аттестация

как правило, обязательность

только в рамках
трудовых отношений

требования конкретного
работодателя

имеются
существенные
ограничения

- ✓ Федеральный закон «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» (от 02.05.2015, № 122-ФЗ), **вступил в силу с 01.06.2016 г.**;
- ✓ Федеральный закон «О независимой оценке квалификации» (от 03.07.2016, № 238-ФЗ), **вступил в силу с 01.01.2017 г.** ;
- ✓ Федеральный закон "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О независимой оценке квалификации" (от 03.07.2016 N 239-ФЗ), **вступил в силу с 01.01.2017 г.** ;
- ✓ Федеральный закон "О внесении изменений в часть вторую Налогового кодекса Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О независимой оценке квалификации" (от 03.07.2016 N 251-ФЗ), **вступил в силу с 01.01.2017 г.** ;
- ✓ Постановление Правительства РФ «Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности» (от 27.06.2016 № 584), **вступит в силу с 01.01.2020 г.**;
- ✓ Статья 96 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации», **последняя редакция вступила в силу 02.06.2016 г.** ;
- ✓ Общие требования к проведению профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ, основных программ профессионального обучения, дополнительных профессиональных программ (утверждены Председателем НСПК А.Н. Шохиным) – **вступили в силу 03.07.2017 г.**

1157

Разработанных
профессиональных стандартов
<http://profstandart.rosmintrud.ru/>

34

СПК

279

ЦОК

62

региона

11

сфер
деятельности

448

Экзаменационных
площадок

19229

человека получили
свидетельства о
квалификации
<https://nok-nark.ru/>

208

Образовательных программ
прошли ПОА
<http://nspk-poa.ru/>

>1000

Актуализированных
ФГОС в ВО и СПО
<https://минобрнауки.рф/>

803

Разработанных
комплектов оценочных
средств
<http://kos-nark.ru/>

18

Действующих
аккредитующих
организаций
<http://nspk-poa.ru/>

Реестр сведений о проведении независимой оценки квалификации	https://nok-nark.ru
Программно-аппаратный комплекс «Профессиональные стандарты»	http://profstandart.rosmintrud.ru
Программно-методический комплекс для разработки профессиональных стандартов и квалификаций	http://skills-nark.ru
Программно-методический комплекс «Оценка квалификаций» (разработка оценочных средств)	http://kos-nark.ru
Государственный информационный ресурс «Справочник профессий»	http://spravochnik.rosmintrud.ru
Коммуникационный портал для взаимодействия с партнерами в регионах	http://regions.nark.ru
Информационно-аналитическая платформа «Опросы» (мониторинг развития профессий)	http://opros.rosmintrud.ru
Сайты Национального совета, НАРК, СПК, ЦОК	http://nark.ru http://nspkrf.ru

Приволжский ФО:

- 14 субъектов
- 58 ЦОКов

Саратовская область: 3

ЦОКа

- ЖКХ
- Лифтовая отрасль
- Офисные специалисты



Саратовская область. 2017 год

				свидетельства	заключения
СПК в лифтовой отрасли, сфере подъемных сооружений и вертикального транспорта	Строительство и жилищно-коммунальное хозяйство	ООО Инженерный Центр «Тест Лифт»	Электромеханик по лифтам (4 уровень квалификации)	13	
			Техник-электромеханик по лифтам (5 уровень квалификации)	17	
			Специалист по организации эксплуатации лифтов (6 уровень квалификации)	7	
			Специалист по организации технического обслуживания и ремонта лифтов (6 уровень квалификации)	5	
			Оператор (диспетчер) диспетчерской службы по контролю работы лифтов и инженерного оборудования зданий и сооружений (4 уровень квалификации)	10	

Саратовская область. 2018 год

				свидетельства	заключения
СПК в лифтовой отрасли, сфере подъемных сооружений и вертикального транспорта	Строительство и жилищно-коммунальное хозяйство	ООО Инженерный Центр «Тест Лифт»	Электромеханик по лифтам (4 уровень квалификации)	150	
			Техник-электромеханик по лифтам (5 уровень квалификации)	51	2
			Техник-наладчик по лифтам (6 уровень квалификации)	8	2
			Специалист по организации эксплуатации лифтов (6 уровень квалификации)	36	
			Специалист по организации технического обслуживания и ремонта лифтов (6 уровень квалификации)	31	
СПК офисных специалистов и вспомогательных административных работников	Административно-управленческая и офисная деятельность	ООО «Профстандарт»	Секретарь-администратор (3 уровень квалификации)	5	
			Делопроизводитель (5 уровень квалификации)	1	
			Секретарь руководителя (6 уровень квалификации)	1	1

ПРИМЕРЫ СРЕДНЕЙ СТОИМОСТИ ПРОХОЖДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЭКЗАМЕНОВ (в рублях)

Стоимость зависит от уровня квалификации и определяется как сумма прямых и косвенных затрат и расходов, понесённых ЦОК в связи с оказанием услуги. Учитываются материальные затраты на проведение и оформление результатов экзамена, трудоёмкость оценки квалификации, командировочные расходы (при наличии), оплата труда членов комиссии, накладные расходы и уровень рентабельности, а также расходы на обеспечение соискателя информационными материалами.

Уровень квалифи- кации	жилищно- коммунальное хозяйство http://спк- жкх.рф/ocenka- kvalifikacij/rasche- t-stoimosti- nok.html	лифтовая отрасль, сфера подъёмных сооружений и вертикального транспорта http://le43.ru/index. php/micok?id=15	финансовый рынок (внутренний контролер) http://www.zok- sfr.ru/raspisanie-i- stoimost/	индустрия красоты http://центр- квалификаций.рф/ind ex.php/2015-08-25- 08-40-19/protsedura- otsenki-kvalifikatsii
1	11 163	-	-	-
2	13 507	8 240	-	-
3	16 075	8 386	-	11 918
4	18 865	8 890	-	12 834
5	20 317	9 544	13 000	12 834
6	21 433	-	16 500	-
7	24 112	-	28 000	-
8	-	-	37 000	-

МНОГООТРАСЛЕВОЙ (МУЛЬТИОТРАСЛЕВОЙ) ЦЕНТР

- центр, наделенный полномочиями по проведению независимой оценки квалификаций различными советами по профессиональным квалификациям

Впервые эта модель была предложена в 2017 году командой экспертов ЦОК nanoиндустрии в г.Санкт-Петербурге на базе ООО «Завод «КП» – сотрудниками и руководством Санкт-Петербургского государственного электротехнического университета «ЛЭТИ» им. В.И. Ульянова (Ленина)

- ООО ЦОК «Профстандарт» г. Краснодар (СПК агропромышленного комплекса, СПК офисных специалистов и вспомогательных административных работников);
- АНО «Центр оценки квалификации» г. Москва (СПК торговой, внешнеторговой и по отдельным видам предпринимательской и экономической деятельности, СПК в сфере безопасности труда, социальной защиты и занятости населения)
- ООО «ГАЦ-ССР», г. Красноярск (СПК в области сварки, СПК в строительстве);
- Ассоциация «Поволжский межрегиональный центр оценки и развития квалификаций «ЛАДЬЯ», г. Самара (СПК в ракетно-космической отрасли, СПК финансового рынка);
- ООО «Новосибирский региональный межотраслевой центр оценки квалификаций», г. Новосибирск (СПК в строительстве, СПК в электроэнергетике).

ВИРТУАЛЬНЫЙ (ЦИФРОВОЙ) ЦОК

- предлагаемый к внедрению программно-аппаратный комплекс, обеспечивающий цифровизацию процедур и их документирования при реализации полного цикла (подготовительного, оценочного и заключительного этапов) профессионального экзамена – от приема и регистрации заявления до направления свидетельства о квалификации, хранения и обмена информацией.

Подобная модель полного цикла «документооборот + «онлайн»-экзамен» была предложена в 2017 году командой экспертов ЦОК Фонда развития профессиональных квалификаций Торгово-промышленной палаты Российской Федерации.

1

**Совершенствование методологических, нормативных
правовых и организационных основ НСК**

2

**Развитие механизмов рынка труда в части управления квалификациями
работников и лиц, претендующих на осуществление определенного вида
профессиональной деятельности**

3

**Укрепление связи рынка труда и системы подготовки
кадров**

4

Развитие инфраструктуры НСК

5

**Обеспечение международной сопоставимости и признания
квалификаций**

ТЕКУЩЕЕ СОСТОЯНИЕ

- ☐ Подбор квалифицированных кадров – сложный и дорогой процесс
- ☐ Документы об образовании не всегда характеризуют квалификацию соискателя
- ☐ HR-службы не ориентируются в механизмах и инструментах НСК
- ☐ Работодателям трудно оценить объективно квалификацию работников, выпускников

ПЕРСПЕКТИВА

- ☐ Квалификация работников прозрачна для работодателей и рынка труда в целом
- ☐ Действуют открытые информационные ресурсы, содержащие сведения о квалифицированных кадрах
- ☐ Работодатели используют ПС и независимую оценку квалификации при формировании кадровой политики

ПРИМЕРЫ НЕОБХОДИМЫХ ДЕЙСТВИЙ

✓ Обучение специалистов
по управлению
персоналом

✓ Методическая
поддержка
работодателей по
применению ПС и НОК

✓ Льготное налогообложение
расходов работодателей при
проведении НОК соискателей

✓ Обновление отраслевых
систем регулирования входа
в профессию,
профессионального роста

ТЕКУЩЕЕ СОСТОЯНИЕ

- ❑ Более **40** систем оценки квалификации с разной степенью открытости информации, учета интересов работодателей
- ❑ Неэффективные механизмы трудоустройства безработных
- ❑ Сложности выпускников в начале профессиональной карьеры

ПЕРСПЕКТИВА

- ❑ Общий механизм оценки квалификации, который интегрирует отраслевые системы аттестации
- ❑ Выпускники получают не только диплом, но и свидетельство о квалификации, признаваемое профессиональным сообществом

ПРИМЕРЫ НЕОБХОДИМЫХ ДЕЙСТВИЙ

Внесение изменений в НПА, регламентирующие

- ✓ отраслевые системы оценки квалификации,
- ✓ присвоение квалификации по результатам освоения образовательных программ,
- ✓ занятость население,
- ✓ правовое положение иностранных граждан

ТЕКУЩЕЕ СОСТОЯНИЕ

- ❑ Создано более **270** ЦОК и 450 ЭЦ в **62** регионах
- ❑ Более 19 тыс. граждан прошло процедуры НОК
- ❑ **23** региона активно участвуют во внедрении НСК

ПЕРСПЕКТИВА

- ❑ Органы исполнительной власти субъектов РФ реализуют полномочия по развитию НСК на региональном уровне
- ❑ Поддержка развития сети многопрофильных ЦОК
- ❑ Ежегодно возрастает количество лиц, проходящих независимую оценку

ПРИМЕРЫ НЕОБХОДИМЫХ ДЕЙСТВИЙ

- ✓ Реализация отраслевых и региональных программ развития сети ЦОК, предусматривающих гранты на создание ЦОК в приоритетных секторах экономики
- ✓ Обновление модели развития национальной системы квалификаций на региональном уровне
- ✓ Внесение изменений в Федеральный закон «О независимой оценке квалификации» в части полномочий органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации



Национальное агентство
развития квалификаций

Спасибо за внимание!

109240, Москва

Котельническая набережная, 17

Тел.: +7 (495) 966-16-86

E-mail: info@nark.ru

www.nark.ru