Национальное агентство развития квалификаций

Национальная система квалификаций: перспективы развития кадрового потенциала Российской Федерации

Иркутск. 21 сентября 2017 г.

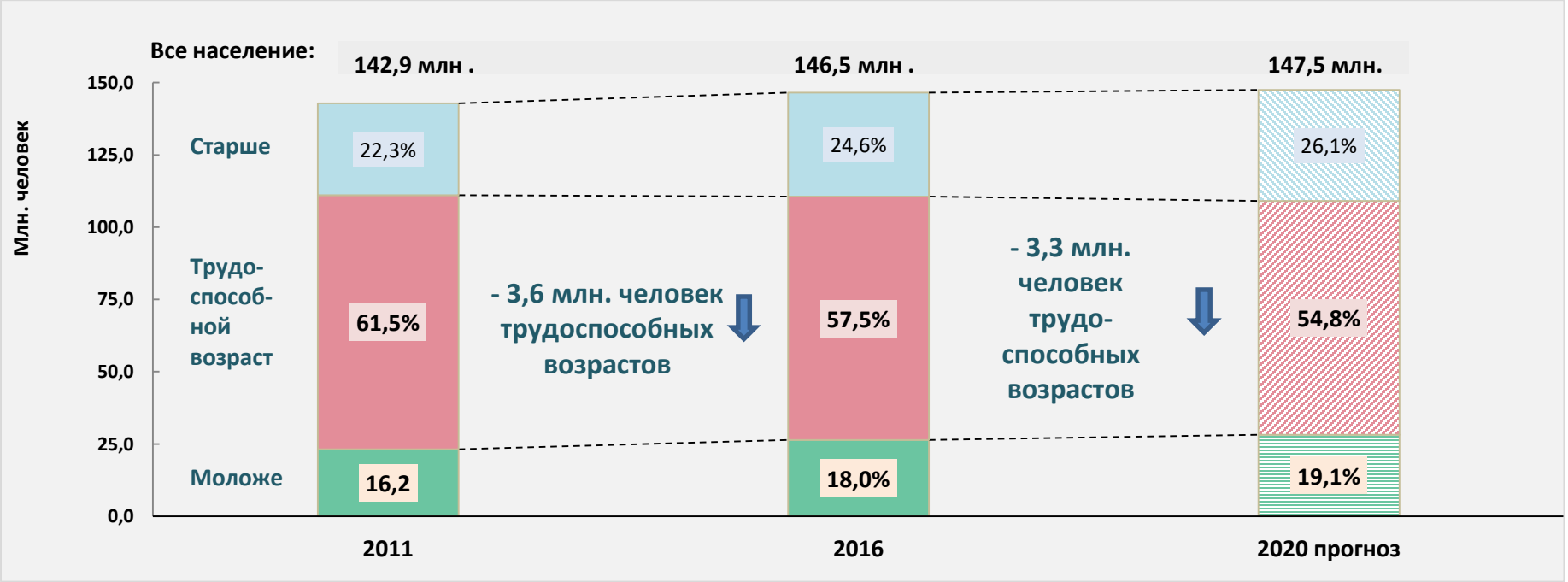
ЮРГЕЛАС МАРИЯ ВЛАДИМИРОВНА
заместитель генерального директора

Некоторые тенденции в сфере занятости

Национальное агентство развития квалификаций

За четыре года (2011-2015 гг.) численность населения трудоспособных возрастов сократилась на 3,6 млн. человек. Согласно прогнозу Росстата, к 2020 году население России снизится еще на 3,3 млн. человек трудоспособных возрастов. Одновременно опережающими темпами будет расти численность и доля лиц старших возрастов, продолжится процесс старения населения страны.

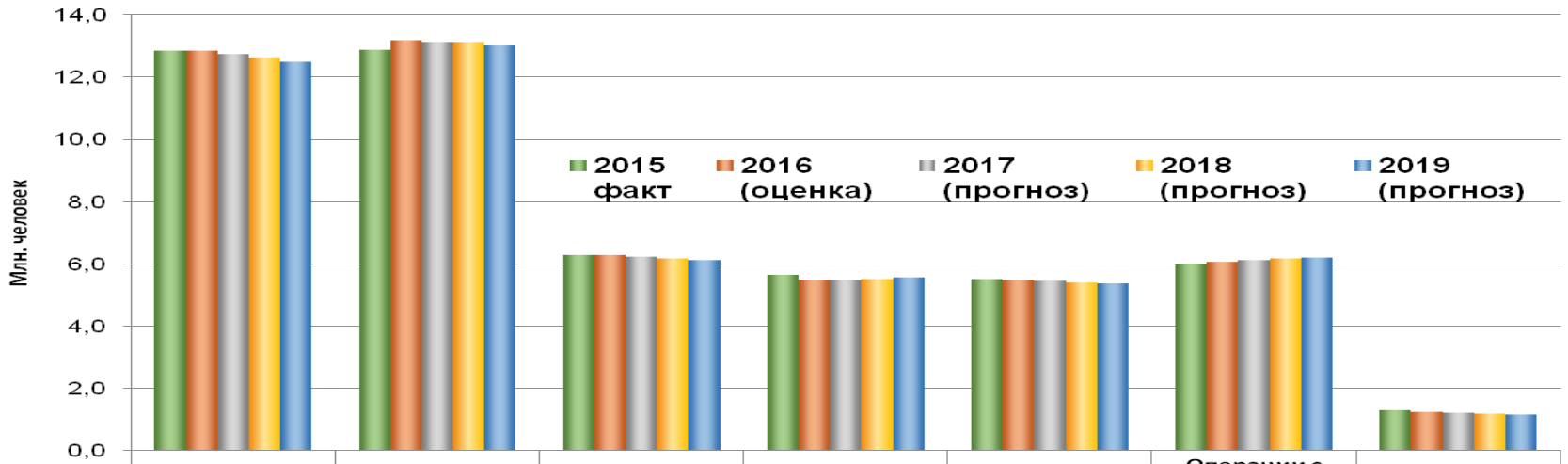
Изменение численности и возрастной структуры населения Российской Федерации до 2020 года (прогноз), млн. человек



Часть негативного эффекта для рынка труда от сокращения населения в трудоспособном возрасте была компенсирована ростом в последние годы экономической активности населения. В среднем за 2015 год уровень участия населения в рабочей силе достиг рекордных среднегодовых значений за 15-летний период наблюдений (69,1%) и продолжает расти в 2016 году.

Прогноз изменения среднегодовой численности занятых в отдельных секторах и отраслях экономики (по прогнозу баланса трудовых ресурсов на 2017-2019 гг, млн. чел.)

Национальное агентство развития квалификаций



	Промышлен-ность (C+D+E)	Торговля (G)	С/хозяйство (A)	Строительство (F)	Транспорт и связь (I)	Операции с недвижимым имуществом, аренда (K)	Финансовая деятельность (J)
2015 факт	12,8	12,9	6,3	5,7	5,5	6,0	1,3
2016 (оценка)	12,9	13,2	6,3	5,5	5,5	6,1	1,2
2017 (прогноз)	12,8	13,1	6,2	5,5	5,5	6,1	1,2
2018 (прогноз)	12,6	13,1	6,2	5,5	5,4	6,2	1,2
2019 (прогноз)	12,5	13,0	6,1	5,6	5,4	6,2	1,2

В 2017-2019 годах восстановление экономического роста будет способствовать поддержанию занятости на довольно высоком уровне. Однако нисходящий тренд динамики численности занятых в отраслях промышленности и в сельском хозяйстве сохранится, что приведёт к дальнейшему снижению удельного веса занятых в этих видах экономической деятельности. Наиболее быстрыми темпами будет расти численность и удельный вес занятых операциями с недвижимым имуществом, арендой и предоставлением услуг, а также после временного спада продолжится рост числа занятых в строительстве.

Готовность выпускников к работе

Национальное агентство развития квалификаций

Распределение ответов респондентов на вопрос:
«Как Вы оцениваете готовность выпускников организаций высшего и среднего профессионального образования к работе на предприятии без дополнительного обучения на рабочем месте?»

Опрос руководителей организаций, ФСО, 2014-2015 годы

Варианты ответа	Доля ответивших респондентов, %			
	высшее образование		среднее профессиональное образование	
	2015 г.	2014 г.	2015 г.	2014 г.
*Высокая (*выпускники вузов в целом готовы к выполнению своих должностных обязанностей, если они соответствуют направлению их профессиональной подготовки)	5,5	5,6	8,0	-
Средняя (выпускникам вузов необходимо освоить некоторые умения и навыки по конкретным должностным обязанностям, чтобы успешно применить на практике знания)	60,8	57,6	58,3	-
Низкая (выпускникам требуется довольно длительный период для адаптации и обучения на рабочем месте, несмотря на соответствие выполняемой работы направлению профессиональной подготовки)	31,4	33,3	26,5	-
Затруднились с ответом	2,3	3,5	7,2	-
Итого	100,0	100,0	100,0	-

Выпускники образовательных организаций 2010-2015 годов выпуска по наличию трудностей при трудоустройстве

Национальное агентство развития квалификаций

(по данным выборочного наблюдения трудоустройства выпускников образовательных организаций, 2016 г.)

Столкнулись с трудностями при трудоустройстве – 65,4% выпускников

Национальное агентство развития квалификаций

Дообучение (переобучение) выпускников образовательных организаций 2010-2015 годов выпуска, трудоустроившихся по найму на первую работу, связанную с полученной профессией (специальностью, в первые 3 мес. работы)

Проходили обучение в первые 3 мес. работы – 72% выпускников

Из прошедших обучение:

ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПОСРЕДСТВОМ ВНЕДРЕНИЯ ЭЛЕМЕНТОВ НАЦИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ КВАЛИФИКАЦИЙ

1. Стандартизация и обеспечение единства требований к работникам путем внедрения профессиональных стандартов;

2. Внедрение независимой оценки квалификаций как инструмента, обеспечивающего:

- количественное измерение знаний, навыков и умений работников;
- объективность при оценивании знаний, навыков и умений работников (независимость оценки квалификации от системы образования) ;

3. Приведение образовательных стандартов высшего и среднего профессионального образования в соответствие с профессиональными стандартами и, как следствие, повышение эффективности национальной экономики (посредством профессионально-общественной аккредитации);

4. Экстенсивное и интенсивное развитие национальной системы квалификаций (планомерное расширение территориально-отраслевого охвата параллельно с развитием методологической базы НСК)

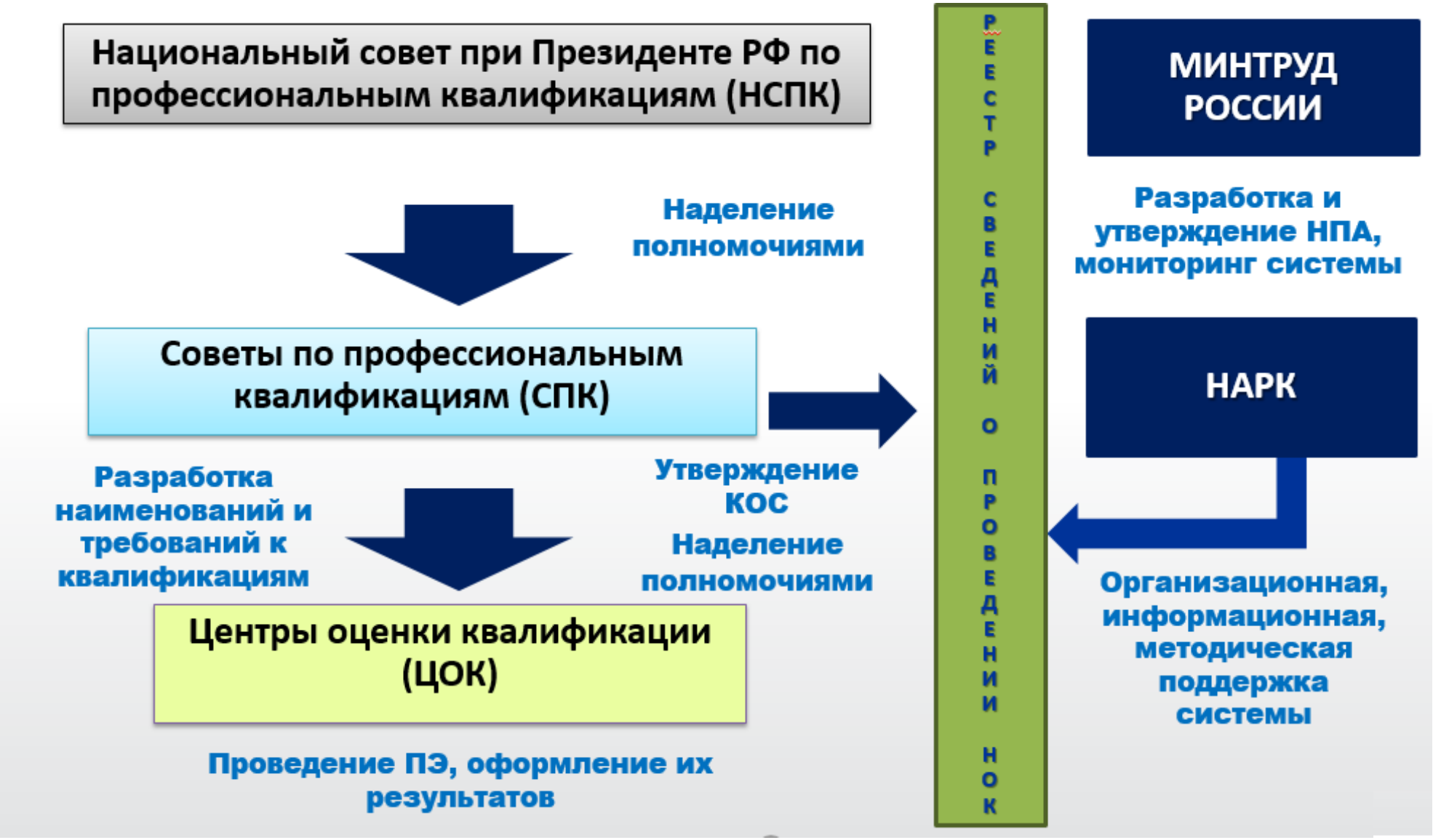
Основные нормативно-правовые акты НСК

Национальное агентство развития квалификаций

- 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*.

Модель системы независимой оценки квалификаций

Национальное агентство развития квалификаций



Основные принципы независимой оценки квалификаций

Национальное агентство развития квалификаций

- ДОБРОВОЛЬНОСТЬ
- НЕЗАВИСИМОСТЬ ОЦЕНКИ
- ОТКРЫТОСТЬ
- ЛЕГИТИМНОСТЬ
- ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ЦЕЛЕСООБРАЗНОСТЬ
- ПРИЗНАНИЕ НЕФОРМАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Задачи независимой оценки квалификаций

Национальное агентство развития квалификаций

- Повышение профессиональной мобильности работников;
- Оценка качества профессионального образования и обучения;
- Создание условий для участия работников в непрерывном образовании;
- Усиление роли профессиональных сообществ в развитии профессиональных квалификаций;
- Установление и (или) подтверждение соответствия квалификации соискателя положениям ПС;
- Повышение конкурентоспособности на рынке труда лиц, прошедших оценку квалификации.

Национальное агентство развития квалификаций

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ МОДЕЛЬ ПОДДЕРЖКИ РАЗВИТИЯ НАЦИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ КВАЛИФИКАЦИЙ (НСК) В СУБЪЕКТЕ РФ

НАЦИОНАЛЬНЫЙ СОВЕТ

НАРК

КООРДИНАЦИОННЫЙ ОРГАН СУБЪЕКТА РФ

(например, Совет при руководителе субъекта РФ по развитию трудовых ресурсов), в функции которого входит поддержка системы квалификаций на уровне субъекта РФ.

РЕГИОНАЛЬНЫЙ МЕТОДИЧЕСКИЙ ЦЕНТР ПО КВАЛИФИКАЦИЯМ

Отвечает ряду установленных критериев (в частности - наличие коллегиального органа управления, в котором не менее 50% мест принадлежит работодателям).

РЕГИОНАЛЬНОЕ ОТДЕЛЕНИЕ РСПП

или иных деловых объединений (ТПП, Опора России, межотраслевое объединение и др.), взявшее на себя функции регионального методического центра.

ОТДЕЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ, УЧРЕЖДЕННАЯ С УЧАСТИЕМ

объединений работодателей, государственных органов, других социальных партнеров (например, региональное агентство развития квалификаций).

СТРУКТУРНОЕ ПОДРАЗДЕЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ

крупной компании, вуза, колледжа, исследовательской организации и др.

ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВО НАРК В РЕГИОНЕ

либо иная форма присутствия НАРК в регионе (прежде всего в «столицах» федеральных округов).

Модель утверждена протоколом заседания НСПК от 23 ноября 2015 г. № 13

Список ключевых регионов-партнеров НАРК

Национальное агентство развития квалификаций

В 2016 году:

1. Белгородская область;
2. Красноярский край;
3. Город Санкт-Петербург;
4. Ленинградская область;
5. Нижегородская область;
6. Новосибирская область;
7. Республика Коми;
8. Самарская область;
9. Свердловская область;
10. Хабаровский край;
11. Челябинская область.

В 2017 году (предварительно):

1. Алтайский край;
2. Республикой Алтай;
3. Иркутская область;
4. Калужская область;
5. Курская область;
6. Оренбургская область;
7. Республика Марий Эл;
8. Ростовская область;
9. Смоленская область;
10. Тульская область;
11. Тюменская область;
12. Ульяновская область.

Мероприятия для отработки модели внедрения НСК на региональном уровне

Национальное агентство развития квалификаций

1. КОНСУЛЬТАЦИИ
Проведение НАРК консультаций с представителями регионов по организации деятельности региональных площадок.

2. ДЕТАЛЬНЫЙ ПЛАН
Разработка детального плана работ по организации деятельности площадки каждым регионом, согласование с НАРК.

3. РАБОЧЕЕ СОГЛАШЕНИЕ
Подписание рабочего Соглашения между НАРК и Региональным методическим центром региона.

4. ОБУЧЕНИЕ
Проведение обучения экспертов.

5. КОНФЕРЕНЦИИ
Проведение межрегиональных конференций и круглых столов по данной теме.

6. КООРДИНАЦИОННЫЙ ОРГАН
Определение координационного органа при правительстве региона и наделение его полномочиями по обеспечению внедрения национальной системы квалификаций на региональном уровне.

7. СМИ
Широкое освещение мероприятий в СМИ.

8. ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКАЯ ПОДДЕРЖКА
Оказание НАРК информационно-методической поддержки регионов по организации деятельности региональных площадок на постоянной основе.

ПЕРСПЕКТИВА развития (горизонт 2020+)

Национальное агентство развития квалификаций

Системная оптимизация правового поля НСК

Система поддержки внедрения новых квалификаций в приоритетных секторах

Обновление системы классификаторов (создание единого классификатора профессий, видов профессиональной деятельности, профессиональных стандартов, квалификаций и др.)

Введение статистического наблюдения по основным компонентам НСК

Интеграция взаимосвязанных элементов НСК (где это целесообразно) и создание полноценной НАЦИОНАЛЬНОЙ РАМКИ КВАЛИФИКАЦИЙ

Сокращение времени реакции системы подготовки кадров на изменения в НСК

Формирование рынка квалификаций и повышение престижа квалификации

Система двусторонних международных договоров о признании системы подтверждения квалификаций и документов о квалификации

Процедура признания международных квалификаций через российские эквиваленты

Создание целостной экономической модели НСК с отлаженной мотивацией участников

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