

Редакционная статья
УДК 377:378
doi: 10.46684/2687-1033.2024.2.142-146

Национальная система квалификаций — 10 лет развития. Итоги. Задачи. Перспективы

С.И. Чаплинский

Общероссийское отраслевое объединение работодателей железнодорожного транспорта «Желдортранс»; г. Москва, Россия; ooorzd@ooorzd.ru

АННОТАЦИЯ

В связи с десятилетием в 2024 г. Национальной системы квалификаций раскрываются основные направления и результаты работы по ее развитию, обозначаются основные направления дальнейших перспектив, а также описывается участие совета по профессиональным квалификациям на железнодорожном транспорте.

Ключевые слова: Национальная система квалификаций; Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям (НСПК); совет по профессиональным квалификациям на железнодорожном транспорте (СПК ЖДТ), профессиональный стандарт, экспертиза ФГОС

Для цитирования: Чаплинский С.И. Национальная система квалификаций — 10 лет развития. Итоги. Задачи. Перспективы // Техник транспорта: образование и практика. 2024. Т. 5. Вып. 2. С. 142–146. <https://doi.org/10.46684/2687-1033.2024.2.142-146>.

Editorial article

National qualification system — 10 years of development. Results. Tasks. Prospects

Sergey I. Chaplinsky

All-Russian Association of Rail Transport Employers; Moscow, Russian Federation; ooorzd@ooorzd.ru

ABSTRACT

In connection with the tenth anniversary of the National Qualifications System in 2024, the main directions and results of work on its development are revealed, the main directions of future prospects are outlined, and the participation of the council for professional qualifications in railway transport is described.

Keywords: National Qualifications System; National Council under the President of the Russian Federation for Professional Qualifications; Council for Professional Qualifications in Railway Transport; professional standard; Federal State Educational Standards examination

For citation: Chaplinsky S.I. National qualification system — 10 years of development. Results. Tasks. Prospects. *Transport technician: education and practice*. 2024;5(2).142-146. (In Russ.). <https://doi.org/10.46684/2687-1033.2024.2.142-146>.

ВВЕДЕНИЕ

В 2024 г. исполняется 10 лет с момента образования Указом Президента РФ от 16.04.2014 № 249 Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям (далее — НСПК) и принятии им решения об учре-

ждении первых профильных советов по профессиональным квалификациям, одним из которых стал совет по профессиональным квалификациям на железнодорожном транспорте (СПК ЖДТ).

Десять лет — серьезный срок, за который принято подводить итоги работы, определять новые цели и задачи.

© С.И. Чаплинский, 2024

В преддверии юбилейного X Всероссийского форума «Национальная система квалификаций России», в котором планируется участие Президента Российской Федерации, познакомим читателей журнала с целями и задачами развиваемой НСПК национальной системы квалификаций (НСК), основными результатами работы за 10 лет, перспективами и непосредственном участии железнодорожного транспорта во внедрении элементов НСК.

Ключевой целью НСПК является формирование актуальной, отвечающей современным вызовам, системы квалификаций. За время своей деятельности основные усилия НСПК сосредоточил на консолидации усилий работодателей, профсоюзных организаций и федеральных органов исполнительной власти для решения вопросов развития НСК.

Основа современной НСК РФ была определена Указом Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

Национальная система квалификаций базируется на следующих основных нормативно-правовых актах:

1. Федеральном законе от 02.05.2015 № 122-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и ст. 11 и 73 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»», вступил в силу 01.06.2016.

2. Федеральном законе от 03.07.2016 № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации», вступил в силу 01.01.2017.

3. Постановлении Правительства РФ от 27.06.2016 № 584 «Об особенностях применения профессиональных стандартов (ПС) 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».

Кроме этого, в 2021 г. утверждена Стратегия развития национальной системы квалификаций Российской Федерации до 2030 года, которая направлена на формирование современного гибкого механизма кадрового обеспечения решения приоритетных задач научно-технологического и социально-экономического развития РФ. Стратегия носит межотраслевой характер, ее реализация предполагается в два этапа: I этап — 2021–2024 гг.; II этап — 2025–2030 гг.

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ НАЦИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ КВАЛИФИКАЦИЙ

В соответствии с целью и приоритетами развития НСК РФ планируется реализация задач по основным направлениям, представленным на рис. 1.

- обеспечение доступности для граждан и работодателей востребованных квалификаций, в том числе связанных с появлением прорывных технологий, профессий будущего;
- интеграция институтов, направленных на получение и признание квалификаций, в единую национальную систему квалификаций РФ;
- обновление процедур и требований допуска к профессиональной деятельности, связанной с повышенными рисками причинения вреда жизни и здоровью граждан и (или) нанесения значительного ущерба организациям, окружающей среде;
- обеспечение своевременного реагирования системы подготовки кадров на изменения требований рынка труда;
- формирование механизмов стимулирования граждан и работодателей к освоению и использованию современных квалификаций.

В Стратегии отражено современное состояние НСК, приводятся ключевые вызовы в области развития квалификаций в РФ, например, такие:

- внедрение современных технологий, возникновение новых отраслей, профессий и рабочих мест не обеспечиваются нужным количеством квалифицированных кадров, дефицит которых к концу 2030 г. составит около 3 млн человек, что может привести к потерям в российской



Рис. 1. Основные направления развития НСК РФ

экономике, измеряемым сотнями миллиардов недополученной прибыли;

- участие работодателей в оценке результатов подготовки студентов в организациях среднего профессионального образования (СПО) часто носит формальный характер, а в случае профессионального обучения — не предусмотрено; отсутствует возможность присвоения квалификации студентам организаций высшего образования по результатам освоения отдельных модулей образовательной программы. Это ослабляет позиции молодых людей на рынке труда и повышает издержки бизнеса на подбор, профессиональную адаптацию и переобучение персонала;
- подтверждение работниками квалификации, полученной неформальным путем, как правило, не урегулировано и связано с большими издержками для соискателей. Чаще всего в эту категорию попадает молодежь из малообеспеченных и социально неблагополучных семей. Снижение барьеров для входа на рынок труда указанных слоев населения является одной из приоритетных задач государственной политики в сфере занятости. И ряд других.

В целях формирования устойчивых стимулов развития НСК в стратегии выделен комплекс приоритетов. Приведем, на наш взгляд, ключевые из них:

- предоставление гражданам и работодателям достоверной и актуальной информации, а также доступных сервисов в области получения и подтверждения современных квалификаций на основе расширенного применения цифровых технологий;
- содействие росту уровня квалификации персонала на основе применения ПС в целях повышения эффективности и безопасности производства, качества продукции и услуг;
- обновление структуры и содержания профессионального образования и профессионального обучения в целях ускоренного формирования кадровой основы прорывного технологического развития, роста производительности труда за счет усиления взаимосвязи сферы труда и сферы образования и обучения.

Для достижения обозначенных в Стратегии целей предполагается использование комплекса механизмов, включающего: правовые, организационно-управленческие, финансово-экономические и информационные. Раскроем некоторые, приведенные в Стратегии, механизмы подробнее.

Под правовыми механизмами в соответствии со Стратегией подразумевается совершенствование нормативного правового регулирования применения ПС; модернизация нормативной правовой базы; формирование правовых оснований

для стимулирования применения работодателями инструментов НСК РФ в сфере управления персоналом; разработка и введение правовых норм, обеспечивающих признание квалификаций при привлечении квалифицированной рабочей силы.

Применение организационно-управленческих механизмов предполагает развитие действующих и создание новых советов по профессиональным квалификациям; перспективное планирование разработки и актуализации ПС и квалификаций по востребованным и перспективным видам профессиональной деятельности и др.

Финансово-экономические механизмы, подразумевающие в том числе финансирование за счет средств федерального, региональных и местных бюджетов освоения и подтверждения начальной (входной) квалификации для молодежи, а также мероприятий по обеспечению доступа к инструментам НСК РФ социально незащищенных слоев населения; использование механизма государственно-частного партнерства; включение разделов кадрового обеспечения в структуру национальных, федеральных проектов, государственных программ, предусматривающих, в том числе финансовое обеспечение их реализации и др.

Важными также являются информационные механизмы, предполагающие формирование взаимосвязанных информационных ресурсов национальной системы квалификаций, включая ресурсы профильных ФОИВ, НСПК, советов по профессиональным квалификациям, Национального агентства развития квалификаций, субъектов Российской Федерации на основе общих стандартов представления и обмена данными; развитие цифровых сервисов НСК, рассчитанных на конечных пользователей; широкое информационное сопровождение и продвижение институтов и сервисов НСК в публичном пространстве и средствах массовой информации, их популяризацию среди различных групп потенциальных пользователей.

ИТОГИ РЕАЛИЗАЦИИ НАЦИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ КВАЛИФИКАЦИЙ

Немаловажно отметить численные итоги работы НСК с момента ее запуска. В целом НСК обеспечено решение поставленных перед нею задач.

За десять лет сформированы и ведут активную работу 45 СПК, охватывающие все основные отрасли экономики и виды профессиональной деятельности. При их непосредственном участии в целях мониторинга и прогнозирования рынка труда в период 2017–2023 гг. было проведено 126 экспертно-аналитических работ. В рамках разработки ПС и квалификаций по состоянию на начало 2024 г. утверждены 1581 профессиональный стандарт и

3382 квалификации. В рамках реализации задачи по проведению независимой оценки квалификации разработаны оценочные средства по 1881 квалификации, выдано 312,1 тысячи свидетельств о независимой оценке квалификации, действует 557 центров оценки квалификаций и 1464 экзаменационных площадки. В целях сопряжения требований квалификаций и содержания профессиональных образовательных программ обеспечено проведение организациями, наделенными СПК соответствующими полномочиями, профессионально-общественной аккредитации более 1080 образовательных программ. Обеспечено выполнение экспертизы 433 ФГОС в сфере ВО и СПО.

Таким образом, основными итогами развития НСК за рассматриваемый период стало формирование системы ПС, определяющих требования к содержанию трудовых функций, знаниям и умениям работников, охватывающих практически все отрасли экономики и социальной сферы. При этом на основе советов по профессиональным квалификациям сформирован работающий механизм вовлечения в данную деятельность объединений работодателей, профессиональных сообществ, представителей образовательных организаций и профсоюзов. В рамках деятельности СПК, Национального совета при Президенте РФ по профессиональным квалификациям и Национального агентства развития квалификаций обеспечивается развитие инфраструктуры независимой оценки квалификации, показавшей способность увеличить объем граждан, сдающих профессиональный экзамен.

Перспективными задачами следующего этапа НСК в соответствии со стратегией ее развития можно определить следующие: повышение гибкости системы разработки и актуализации ПС и квалификаций, а также учет в указанных документах перспективных технологических изменений, носящих сквозной характер, и востребованных универсальных компетенций; обеспечение синхронизации и своевременного отражения изменений ПС и квалификаций в содержании профессиональных образовательных программ; расширение масштабов применения методологии независимой оценки квалификации в современных условиях сокращения жизненного цикла возникновения и трансформации новых специальностей и профессий; повышение роли СПК и их базовых организаций, способных обеспечить взаимосвязку решения задач определения и структурирования текущих и перспективных потребностей рынка труда в квалификации с обеспечением разработки и актуализации профессиональных образовательных программ разного уровня, программ профессиональной ориентации, решением задач вовлечения работодателей в разработку и реализацию образовательных программ; развитие и со-

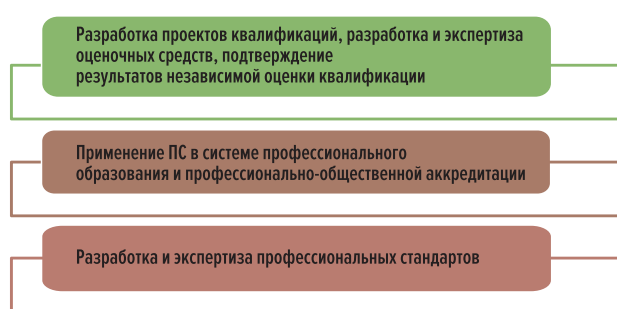


Рис. 2. Профильные рабочие группы СПК ЖДТ

пряжение в общей информационной системе НСК с информационными системами, применяемыми в сферах профессионального образования, содействие занятости профессиональной ориентации.

Отдельно остановимся на участии в развитии НСК совета по профессиональным квалификациям на железнодорожном транспорте. Как мы отмечали ранее, СПК ЖДТ создан решением НСПК в сентябре 2014 г. на базе Общероссийского отраслевого объединения работодателей железнодорожного транспорта. В состав совета вошли представители ОАО «РЖД» и его дочерних и зависимых обществ, Объединения «Желдортранс», Минтранса РФ, Росжелдора, образовательных и научных организаций. Возглавляет СПК ЖДТ заместитель генерального директора ОАО «РЖД» Д.С. Шаханов.

СПК ЖДТ в своем составе имеет три профильных рабочих группы по следующим направлениям (рис. 2).

- разработке проектов квалификаций, разработке и экспертизе оценочных средств, подтверждению результатов независимой оценки квалификации;
- применению ПС в системе профессионального образования и профессионально-общественной аккредитации;
- разработке и экспертизе профессиональных стандартов.

СПК ЖДТ, действуя в логике развития НСК, определенной НСПК, одним из первых активно включился в эту работу. Подводя общие итоги деятельности за 10 лет, отметим ключевые показатели, достигнутые СПК ЖДТ.

Работа велась по следующим ключевым направлениям: разработка и актуализация профессиональных стандартов, разработка наименований квалификаций и оценочных средств для проведения независимой оценки квалификации, организация проведения независимой оценки квалификации и профессионально-общественной аккредитации образовательных программ, экспертиза проектов ФГОС.

Всего для области деятельности «железнодорожный транспорт» разработано 96 ПС, которые

при необходимости подвергаются актуализации с учетом изменяющихся требований работодателей. Кроме того, рекомендованы к применению около 200 профстандартов, используемых на предприятиях железнодорожного транспорта, не относящихся к ведению СПК ЖДТ.

В целях проведения независимой оценки квалификации СПК ЖДТ разработано 64 наименования квалификации и 25 комплектов оценочных средств, подготовлено около 500 экспертов. Проведена оценка квалификации более 2000 человек, том числе в рамках совмещения независимой оценки квалификации и государственной итоговой аттестации 26 выпускников колледжа.

Профессионально-общественную аккредитацию в соответствии с утвержденным СПК ЖДТ порядком проведения профессионально-общественной аккредитации образовательных программ в области железнодорожного транспорта прошли 212 образовательных программ, в том числе 108 высшего, 100 среднего профессионального и 4 дополнительного профессионального образования.

СПК ЖДТ проведена экспертиза 69 федеральных государственных образовательных стандартов, из них 18 высшего и 51 среднего профессионального образования, а также 56 примерных основных образовательных программ.

Кроме этого, для внешней оценки качества образования с 2021 г. Объединением «Желдортранс», являющимся базовой организацией СПК ЖДТ, ежегодно проводится Рейтинг образовательных организаций, реализующих программы СПО в сфере железнодорожного транспорта. Цель формирования Рейтинга — предоставление объективной информации работодателям железнодорожного транспорта и абитуриентам о качестве обучения в образовательных организациях отрасли. Рейтинг проводится по 29 показателям, сформулированным с максимальным учетом требований работодателей при участии экспертной группы из числа

представителей Объединения «Желдортранс» и профильных работодателей. Ежегодно в рамках рейтинга обследуется более ста образовательных организаций, как подведомственных Росжелдор, так и муниципальных. Опыт проведения рейтинга признан НСПК и рекомендован к изучению и применению другими советами по профквалификации.

РЕСУРСЫ

- Стратегия развития национальной системы квалификаций Российской Федерации на период до 2030 года (одобрена Национальным советом при Президенте РФ по профессиональным квалификациям (протокол от 12.03.2021 № 51). URL: <https://nspkrf.ru/documents/2808-стратегия-развития-национальной-системы-квалификаций-российской-федерации-на-период-до-2030-года/file.html>
- Совет по профессиональным квалификациям на железнодорожном транспорте. URL: <http://spk.oorzd.ru/>
- Общероссийское отраслевое объединение работодателей железнодорожного транспорта (Объединение «Желдортранс»). URL: <https://www.oorzd.ru/>
- Национальное агентство развития квалификаций. URL: <https://nark.ru/>
- Доклад Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям «О результатах и направлениях развития Национальной системы квалификаций Российской Федерации». URL: <https://nark.ru/upload/iblock/afc/24t2hpusv0ifhule8ni31xiixha9omi2/Doklad-NSPK.pdf>
- Профессиональные стандарты // Минтруд России; ВНИИ труда России. URL: <https://profstandart.rosmintrud.ru/>

Об авторе

Сергей Игоревич Чаплинский — генеральный директор; Общероссийское отраслевое объединение работодателей железнодорожного транспорта (Объединение «Желдортранс»); 105082, г. Москва, ул. Фридриха Энгельса, д. 75, стр. 11; член редакционного совета журнала; «Техник транспорта: образование и практика»; oorzd@oorzd.ru.

Bionotes

Sergey I. Chaplinsky — General Director; All-Russian Association of Rail Transport Employers (ZHELDORTTRANS); build. 11, 75 Friedrich Engels st., Moscow, Russian Federation; member of the journal's editorial board; “Transport technician: education and practice”; oorzd@oorzd.ru.

Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.
The author declares no conflicts of interests.

Статья поступила в редакцию 13.05.2024; принята к публикации 28.05.2024.
The article was submitted 13.05.2024; accepted for publication 28.05.2024.