



Национальное агентство
развития квалификаций

Национальная система квалификаций: перспективы развития кадрового потенциала Российской Федерации

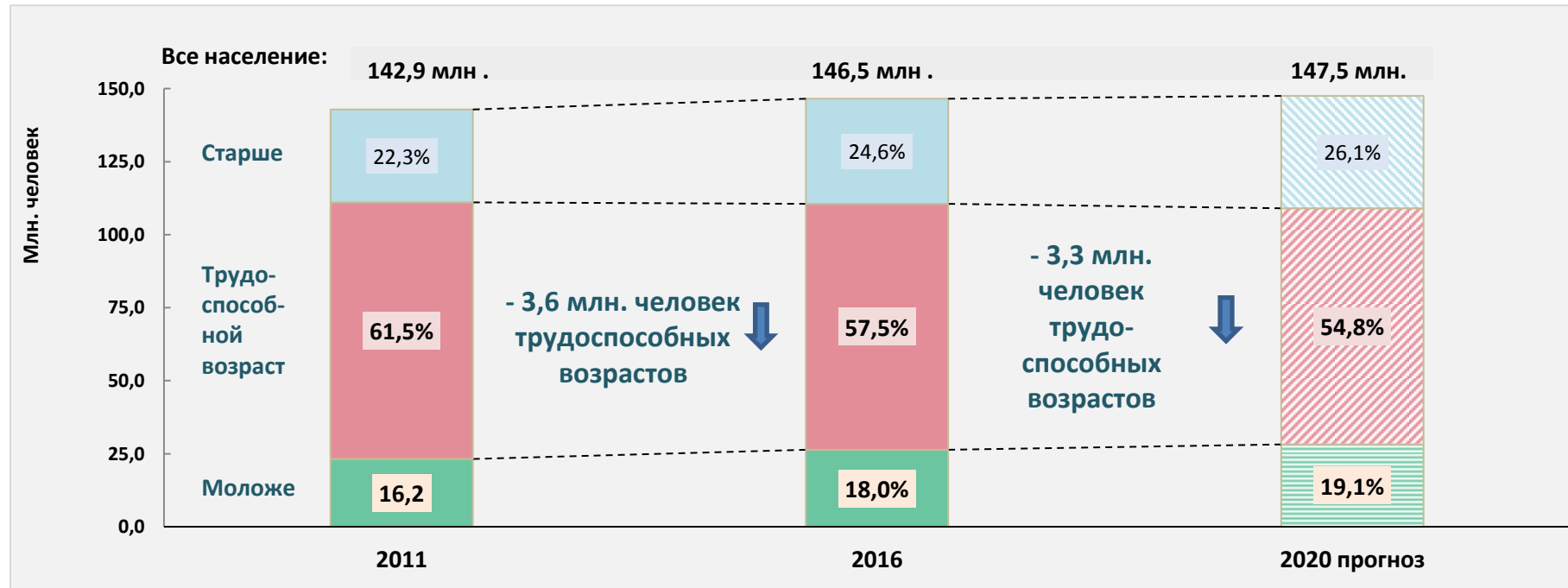


Тюмень. 05 июля 2017 г.

ЮРГЕЛАС МАРИЯ ВЛАДИМИРОВНА
заместитель генерального директора

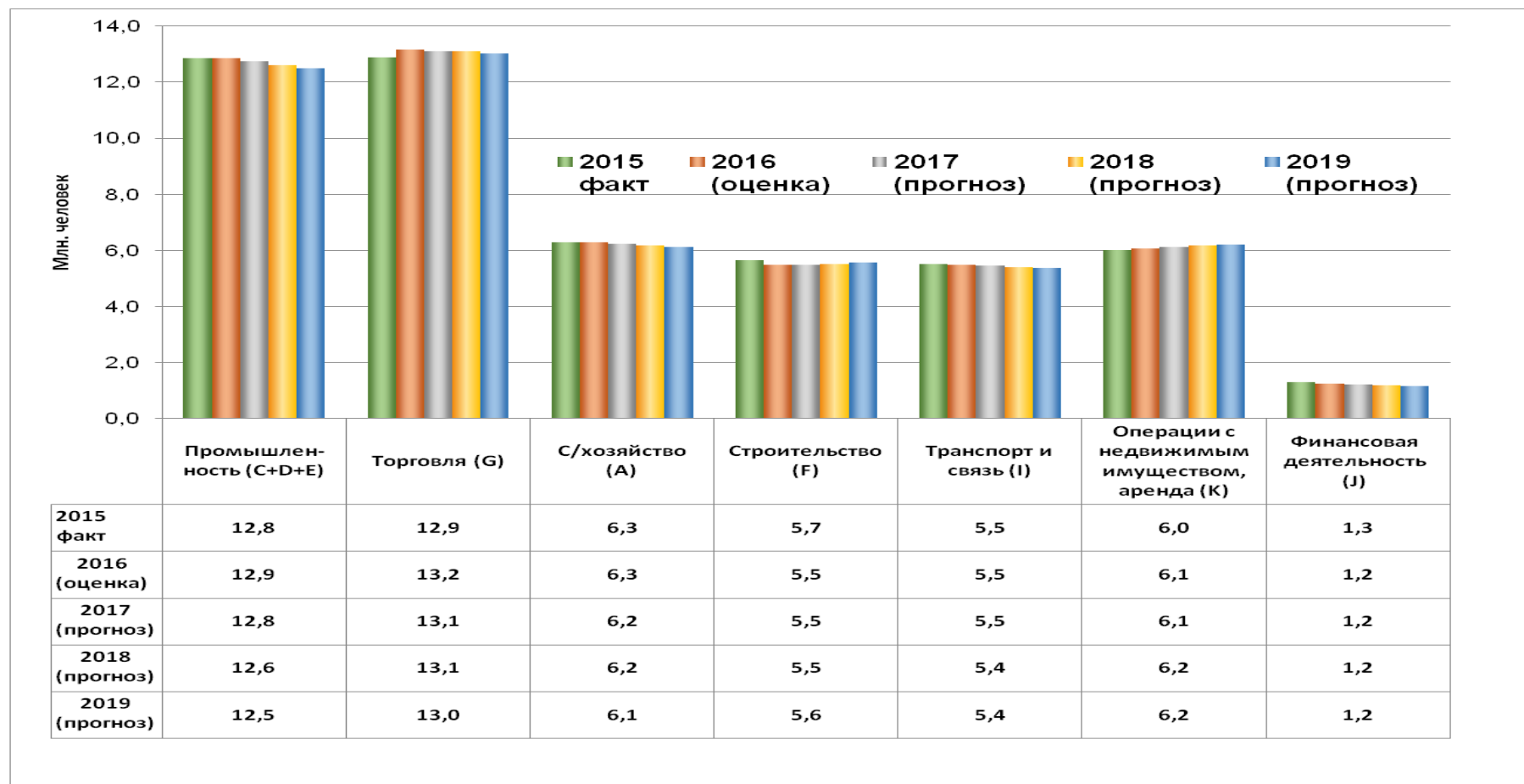
За четыре года (2011-2015 гг.) численность населения трудоспособных возрастов сократилась на 3,6 млн. человек. Согласно прогнозу Росстата, к 2020 году население России снизится еще на 3,3 млн. человек трудоспособных возрастов. Одновременно опережающими темпами будет расти численность и доля лиц старших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



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.

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.
<i>Высокая</i> (выпускники вузов в целом готовы к выполнению своих должностных обязанностей, если они соответствуют направлению их профессиональной подготовки)	5,5	5,6	8,0	-
<i>Средняя</i> (выпускникам вузов необходимо освоить некоторые умения и навыки по конкретным должностным обязанностям, чтобы успешно применить на практике знания)	60,8	57,6	58,3	-
<i>Низкая</i> (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	-

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

Столкнулись с трудностями при трудоустройстве – 65,4% выпускников

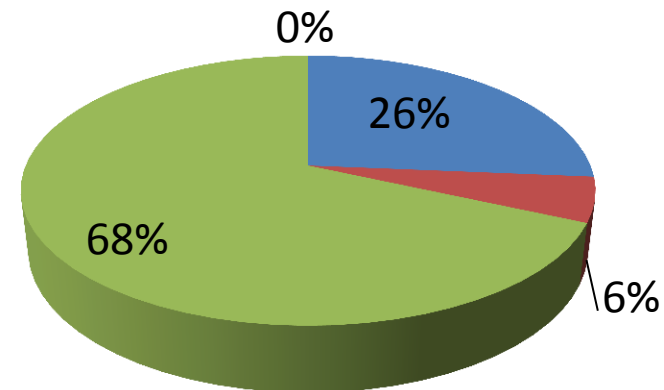


Дообучение (переобучение) выпускников образовательных организаций 2010-2015 годов выпуска, трудоустроившихся по найму на первую работу, связанную с полученной профессией (специальностью, в первые 3 мес. работы)

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






Из прошедших обучение:

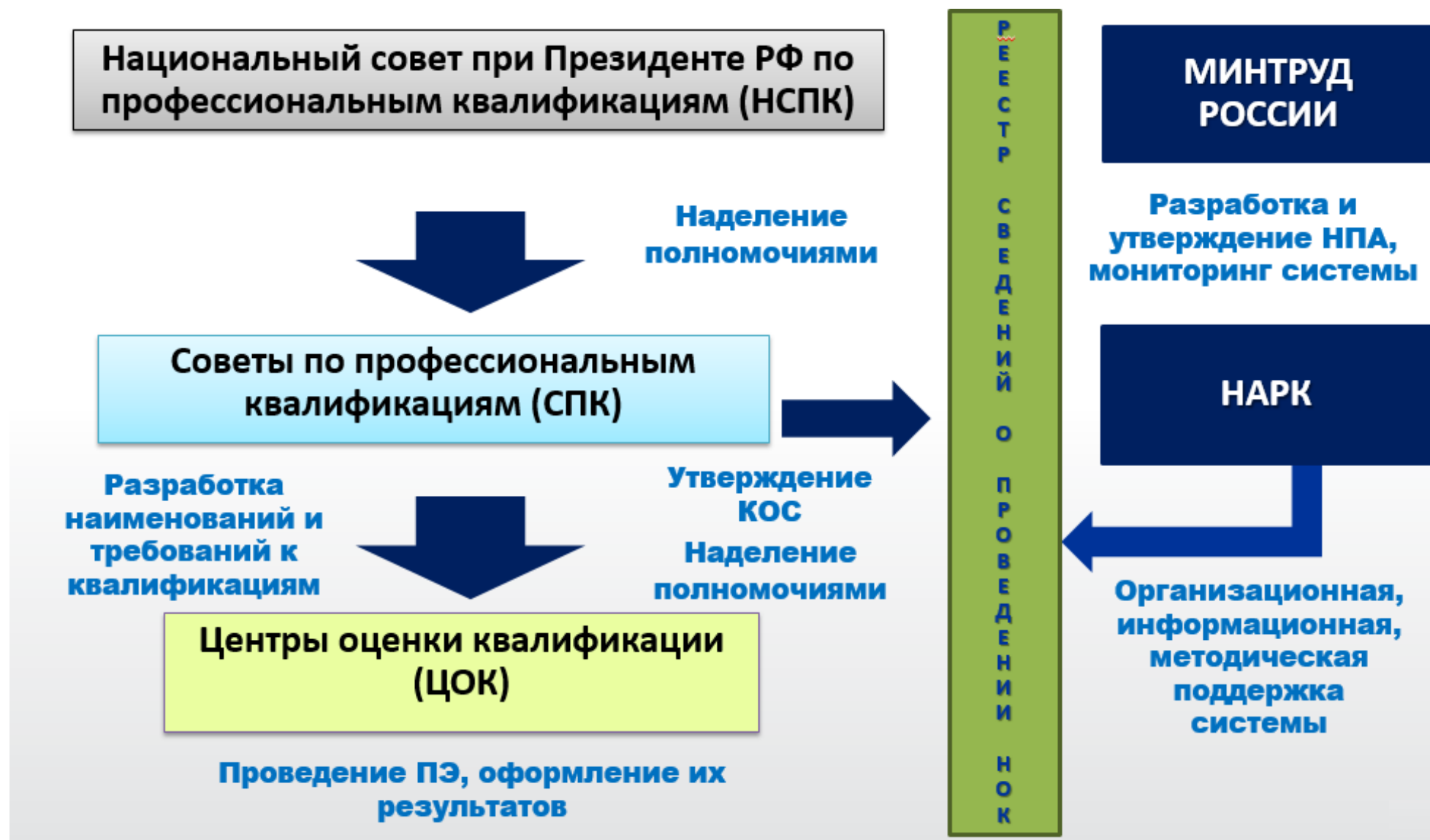
- за счет средств работодателя
- за счет собственных средств
- без вложения средств



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)

-  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);
-  Федеральный закон «О независимой оценке квалификации» (от 03.07.2016, № 238-ФЗ);
-  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);
-  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);
-  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).



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

- ✓ 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.

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).

В 2016 году:

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

В 2017 году (предварительно):

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

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.



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