

Новые стандарты профессионального роста



Хедхантер, инженер-космодорожник, форсайтер, консультант по здоровой старости, прораб-вотчер – вот только некоторые из профессий, в недалеком будущем способные, как считают исследователи, значительно расширить существующий диапазон специальностей.

Рынок труда меняется. Сейчас все более очевидно, что в дальнейшем приоритет будет за работниками, обладающими не только профессиональным образованием, но и компетенциями, свидетельствующими о широких возможностях специалиста.

На фоне стремительного развития инновационных технологий и столь же быстрого устаревания знаний совсем не просто ориентироваться на рынке труда. Кажущаяся перспективной профессия, на которую сделана ставка, после пяти лет обучения вполне может оказаться ретро-специальностью, а высококвалифицированный специалист – не востребованным на рынке. Предвосхищая эти события, в Союзном государстве работают над построением новой системы национальных профессиональных квалификаций.

Все решают квалифицированные кадры

Принцип XX века «Кадры решают все!» в нынешнем столетии уже нуждается в уточнении. Такое утверждение члена-корреспондента РАН ректора Санкт-Петербургского государственного университета профессора Андрея Рудского, высказанное им на одном из образовательных форумов, имеет под собой вполне рациональную основу. В XXI веке технологические потребности инновационной экономики знаний требуют инженерно-технических кадров нового поколения, владеющих широким спектром ключевых компетенций. Что подтверждается исследованиями других ученых, констатирующих еще и увеличивающийся разрыв между требованиями работодателя к навыкам сотрудников и фактическими умениями работников. Молодые специалисты часто не обладают достаточной квалификацией, в силу чего не могут сразу работать с полной нагрузкой. Так что теперь, как справедливо заметил профессор А. Рудской, принцип вполне оправданно звучит несколько

иначе: «Все решают квалифицированные кадры!».

В том, что является причиной сложившейся сегодня на рынке труда ситуации – негибкая система образования или устаревшие стандарты профессиональной квалификации, когда работодателю на фоне большого количества специалистов достаточно сложно найти компетентных работников, разбирались представители экспертно-медийного семинара «Равные права граждан Союзного государства. Унификация подходов к совершенствованию национальных систем квалификации в Республике Беларусь и Российской Федерации». Организаторами семинара, проходившего 25 сентября в Минске, выступили министерства труда и социальной защиты двух стран при поддержке Постоянного Комитета Союзного государства.

Одной из наиболее очевидных проблем как белорусской, так и российской системы высшего образования эксперты на минском семинаре назвали ее оторванность от рынка труда. Это понятно, учитывая современные реалии: работодатели жалуются на неадекватные практически задачам

знания и компетенции выпускников, государственные чиновники констатируют «перепроизводство» одних кадров и дефицит других, а студенты сетуют на невостребованность полученного образования на рынке труда.

– В последние годы наблюдается несоответствие уровня подготовки кадров требованиям современного рынка труда и увеличение дефицита квалифицированных кадров, кроме того, быстро устаревает квалификация, ранее приобретенная работником, – констатировал первый заместитель министра труда и социальной защиты Республики Беларусь Андрей Лобович. Данные проблемы, как он считает, напрямую связаны с функционированием национальной системы квалификаций (НСК), призванной установить корреляцию образовательных и профессиональных стандартов, рынка образования и рынка труда. Очевидно, что назрела необходимость совершенствования НСК. Главная цель преобразований – повышение гибкости и адаптивности к быстро меняющимся реалиям инновационного развития экономики, создание благоприятных условий для получения человеком компетенций и знаний, ориентированных именно на потребности и запросы рынка труда.

– Важным представляется также путь гармонизации политики на рынке труда Беларуси и России, предусматривающий постоянную сверку курса происходящих реформ и обмен опытом работы по различным направлениям нашей деятельности, – подчеркнул А. Лобович.

Участники экспертно-медийного семинара отмечали, что повышение роли человеческого капитала как экономического ресурса в процессе становления общества знаний обуславливает актуальность развития национальных систем квалификации во многих государствах мира. Сегодня более 100 стран в разных географических регионах, включая СНГ, в той или иной степени вовлечены в процесс совершенствования своих НСК.

Взятый ориентир на признанные в зарубежной практике подходы к построению национальных систем квалификаций и обеспечение их сопоставимости с международными, в том числе с НСК Российской Федерации, без сомнения верный, особенно

в свете того, что в 2015 году Беларусь присоединилась к Болонскому процессу и вступила в европейское пространство высшего образования.

Планомерная работа по совершенствованию национальной системы квалификаций в Беларуси началась в 2010 году с создания межведомственной рабочей группы при Министерстве труда и социальной защиты. В ее состав вошли представители 17 республиканских органов государственного управления, Национальной академии наук Беларуси, Академии управления при Президенте Республики Беларусь, объединений предпринимателей и нанимателей и других общественных организаций.

Перестраивают и модернизируют свои НСК в Беларуси и в России с учетом взаимного опыта в рамках создания общего экономического пространства. Что, по словам выступавших на семинаре специалистов, безусловно важно также для обеспечения равных трудовых прав жителей Союзного государства. Не секрет, что Россия на несколько лет раньше начала построение новой системы национальных профессиональных квалификаций. Беларусь в этом плане лишь в начале пути: на сегодняшний день, например, разработано только 100 образовательных стандартов, тогда как в России – 328. А к концу текущего года предполагается обсудить и утвердить около 800 профессиональных стандартов, покрывающих практически все ключевые сектора российской экономики. Тогда как в нашей стране пока проведена практическая апробация только некоторых новых элементов национальной системы квалификаций в двух пилотных секторах экономики – информационных технологий и управленческой деятельности.

Двухгодичный эксперимент по созданию новой системы профквалификаций завершился летом этого года, сообщила директор НИИ труда Минтруда и соцзащиты Республики Беларусь Татьяна Миронова. По итогам были подготовлены проекты описания квалификаций разработчика и тестировщика программного обеспечения, а также специалиста в сфере управления. Также в пилотном режиме были разработаны институты новой НКС, в частности, положения о специальных квалификационных центрах.



Важнейшей работой в рамках выполненного НИИ труда Минтруда и соцзащиты в 2013–2015 годах инновационного проекта по совершенствованию национальной системы квалификаций стало создание впервые в Республике Беларусь секторальных и отраслевых советов квалификации, которые помогут в разработке перечня ключевых профессий, профстандартов и т.д.

По словам Татьяны Мироновой, введение новых элементов в национальную систему квалификаций Республики Беларусь позволит сформировать в стране действенные механизмы увязки системы подготовки кадров с реальными потребностями экономики, создать условия для развития системы непрерывного образования и обучения в течение всей жизни, обеспечить сопоставимость национальной системы квалификаций с международной.

В будущем модернизированная НКС заменит существующую систему тарифно-квалификационных справочников профессий в Республике Беларусь, на которую в настоящее время ориентируются работодатели и образовательные учреждения.

Планируется, что концепция развития национальной системы профессиональных

квалификаций будет предложена правительству в конце этого года. В случае одобрения результатов пилотного проекта НКС его реализация будет проходить поэтапно в 2016–2020 годах.

Напомним, что основа действующей в настоящее время в Республике Беларусь и Российской Федерации системы квалификаций была заложена еще во времена Советского Союза. Она являлась фундаментом подготовки трудовых ресурсов в условиях плановой, жестко контролируемой экономики, фактически с одним собственником в лице государства и редкой сменой технологических процессов. В соответствии с квалификационными характеристиками разрабатывалась программа, рассчитывалось необходимое количество выпускников, которые придут работать на предприятия. Таким образом, система состояла из различных элементов, классификаторов, справочников, связанных с образовательными программами и учебным процессом, квалификацией работника. Сегодня с переходом к рыночной экономике между отдельными элементами потеряна взаимосвязь, а некоторые – вообще перестали существовать. Хотя основу действующей в Беларуси и России системы

▲ Заседание экспертно-медийного семинара «Равные права граждан Союзного государства. Унификация подходов к совершенствованию национальных систем квалификаций в Республике Беларусь и Российской Федерации». Минск, 25 сентября 2015 года

квалификаций составляют все те же квалификационные справочники (ЕТКС – по профессиям рабочих, ЕКС – по должностям служащих). Сейчас они, в основном, используются для предоставления льгот и компенсаций, тогда как изначально были призваны выполнять и ряд других функций в области организации и нормирования труда, оплаты труда, подготовки кадров. За последние годы в значительной степени изменилась структура занятости населения, появилось много новых профессий, что тоже свидетельствует о необходимости внесения дополнений в содержание квалификационных справочников.

– Обновление национальной системы квалификаций должно предусматривать инвентаризацию всех элементов квалификационной системы, оставшихся от времен плановой экономики, – считает заместитель руководителя Департамента социально-трудовых отношений и социального партнерства Федерации независимых профсоюзов России Елена Косаковская. – Помимо этого, современному работнику требуется постоянно развивать профессиональные навыки, необходимые для решения усложняющихся производственных и управленческих задач, а также обладать компетенциями, позволяющими ему гибко реагировать на изменяющийся рынок труда.

И еще одно принципиальное предложение от профсоюзов России прозвучало на экспертно-медийном семинаре в Минске: устанавливать минимальные гарантии по заработной плате в зависимости от уровня квалификации.

– На наш взгляд, гражданин будет заинтересован в оценке своей квалификации только в том случае, если будет устанавливаться величина должностного оклада и ставки по уровню квалификации в каждой профессии, – подчеркнула Е. Косаковская. Серьезнейшей проработки, по ее мнению, требует научно-методическая база, в рамках которой будут осуществляться профессиональные стандарты.

– То, что стандарт нужен работодателю и государству, – очевидно, – отмечает Е. Косаковская. – Работодатели получают грамотного сотрудника, государство – квалифицированные кадры. Повышается производительность труда, что приводит

к экономическому росту. Вместе с тем свидетельство о квалификации не должно подменять документ об образовании, подчеркивает эксперт.

Заместитель министра труда и социальной защиты Российской Федерации Любовь Ельцова еще раз заострила главную проблему – существующий разрыв между теорией и практикой в системе подготовки кадров.

Если посмотреть параметры численности высококвалифицированных специалистов в структуре занятости в России, внешне ситуация представляется достаточно благополучной, отметила заместитель министра. Наблюдается определенная динамика роста кадров высокой квалификации. Так, в 2012 году, согласно данным Росстата, 19 млн человек относились к высококвалифицированным работникам, что в итоге составило 30,4 %, а в 2014 году уже отмечается, что численность возросла до 20,1 млн человек и соответственно доля возросла до 31,4 %. Благополучно, в принципе, и с точки зрения невысокого уровня безработицы.

Однако более показательны, на взгляд Л. Ельцовой, результаты исследования, свидетельствующего о том, насколько выпускники высших учебных заведений готовы без дополнительной адаптации приступить к работе. Согласно собранным данным за 2014–2015 годы, среднюю готовность продемонстрировали около 68 % респондентов, низкую – немногим более 30 %, соответственно высокую – около 1,5 %. На этом фоне неудивительно, что 79,5 % работодателей отмечают увеличение трудозатрат на адаптацию работников на рабочем месте. Разрыв между потребностями рынка труда и качеством профессионального образования вынуждает работодателей либо долго ждать адаптации молодого работника, не получая желаемого трудового эффекта, либо вкладывать дополнительные средства в его «доучивание» на рабочем месте.

– Чтобы ликвидировать этот разрыв, необходимо создать систему профессиональных стандартов, – подчеркнула Л. Ельцова. Как известно, и в международной практике механизм согласования спроса и предложения на рынке труда является профессиональный стандарт. Планируется, что в текущем году в Государственную Думу

будет внесен закон, касающийся оценки квалификации на основе профессиональных стандартов.

Заместитель министра труда и социальной защиты России отметила, что в 2014 году одним из важнейших событий в стране стало создание Национального совета по профессиональным квалификациям при Президенте Российской Федерации. В отличие от других советов он носит характер не столько консультативного, сколько практического методологического центра, способного решать рабочие вопросы и выдавать рекомендации.

В 2015 году ключевым направлением, по ее мнению, можно считать прорыв в обновлении данных по профессиям, где также дана оценка наиболее востребованным и перспективным. Важно было оценить, где нужны квалифицированные кадры, по каким направлениям требуется подготовка специалистов, проанализировать рынок труда.

В частности, на базе одного из учреждений Минобрнауки России было проведено масштабное анкетирование, в котором приняли участие свыше 40 тыс. организаций, хозяйствующих субъектов, преимущественно из организаций малого и среднего бизнеса. На основе изучения полученного материала выявлены требующие среднего профессионального образования 1620 профессий, 745 профессий – не требующих среднего специального образования. Показательны и такие данные: 53,4 % из общего числа заявок на профессии изменили свои требования к квалификации работников, 12,7 % работодателей набирают в профессию на основе новых технологий.

Есть примеры новых профессий, которые, может быть, пока кажутся необычными и по названию, и по содержанию: проектировщик домашних роботов, мехатроник, оператор беспилотных летательных аппаратов, эксперт персонифицированной медицины и т.д.

Но самое главное, что система находится в постоянном развитии. Например, ее функциональным дополнением вполне может стать информационно-справочный ресурс, который планируется разместить в Интернете. Разработчики надеются, что этот мега-сайт со шлюзами, где сконцентрируется оперативная информация и о

зарплате, и о новых профессиях, и об особенностях профквалификации будет востребован у молодежи.

Квалификацию дополняют компетенции

О формировании новой системы квалификаций России, основанной на компетентностном подходе и профессиональных стандартах, о системе независимой оценки и сертификации квалификации, дающей возможность рынку труда получать достоверную информацию о качестве подготовки кадров, рассказал на семинаре первый заместитель директора ФГАУ «Федеральный институт развития образования» Александр Лейбович.

– От квалификации трудовых ресурсов во многом зависит повышение мобильности рынка труда, улучшение качества экономического роста, – отметил он. – Но для миллионов граждан России и Беларуси и других стран система квалификации сводится к более простым и понятным вещам: граждане в основном либо продают свою квалификацию, если они работают, либо покупают квалификацию, если они организуют или ведут бизнес, либо наращивают, формируют свою квалификацию, если они обучаются по различным программам. В конечном счете ключевым звеном данной системы является профессиональная квалификация.

Начата работа по формированию реестра профессиональных компетенций в дополнение к профессиональным стандартам. Более детальные описания позволяют непосредственно оценить компетенцию и предъявить ее на рынке труда. Эксперт заметил, что в процессе совершенствования НСК важна также независимая оценка квалификаций, которая позволит сделать их более прозрачными для рынка труда, открытыми для работодателей и для самих работников.

В плоскости практического применения профстандартов продолжил обсуждение проблем совершенствования национальных систем квалификаций технический директор саморегулируемой организации НП «Национальное агентство контроля сварки» (НАКС) Александр Чупрак. На примере опыта НАКС он рассказал о построении системы квалификаций, оценки

и сертификации. Сегодня структурой этого агентства, включающего 110 организаций и более 7 тыс. специалистов, охвачена практически вся территория Российской Федерации, присутствует она также в Беларуси, ФРГ, Турции, Казахстане, Китае и других странах. Согласно планам, как отметил технический директор НАКС, через два года только на территории Российской Федерации будет порядка 60 центров оценки квалификации. Подробнее А. Чупрак остановился на вопросах оценки квалификации. Она, по его словам, должна быть, во-первых, коллегиальной, во-вторых, оценка равного равным, то есть сварщика должен оценивать сварщик. В системе аттестации сварочного производства во многих европейских международных системах квалификации персонала, как правило, оценивается конечный результат его работы. Однако в совокупности важным представляется не только, как человек работает, выполняя те или иные трудовые действия, чтобы получить качественный продукт. Работодатель обращает внимание и на другие аспекты производственного процесса: важно, чтобы человек на работе не получил травму, не повредил оборудование, не нарушал экологию и т.д. Такой комплексный подход – отличительная особенность оценки профессиональной квалификации.

В то же время оценочные категории должны быть одинаковые, считает А. Чупрак. Где бы ни проходил сварщик оценку квалификации, в Москве, Владивостоке, в Саратове, в Минске, процедуры и требования должны быть идентичные. Решать эти и другие принципиальные вопросы А. Чупрак предложил белорусам и россиянам сообща, пригласив от имени председателя совета НАКС академика Николая Алешина представителей из Беларуси войти в состав НАКС и совместно выстраивать единую систему оценки квалификации в Беларуси, России и в целом в СНГ.

Одной из самых авангардных отраслей не только в масштабах Союзного государства, но и в мировых сегодня считаются информационные технологии. Белорусский Парк высоких технологий сегодня тоже представляет целую ИТ-отрасль. Это 144 передовые динамически развивающиеся компании, которые обеспечивают 90 %

экспорта в страну. 70 % работающих ПВТ, а всего в Парке трудится порядка 24 тыс. человек, преимущественно молодежь в возрасте до 28 лет. Парк высоких технологий ежегодно привлекает третью часть всех выпускников, которые заканчивают в стране вузы по ИТ-специальностям.

Как оказалось, столь стремительное развитие отрасли уже давно требует инноваций и в области профессиональной квалификации специалистов этого сектора. Знаковую роль компетенций в ИТ-сфере подчеркнул заместитель директора ГУ «Администрация Парка высоких технологий» Александр Мартинкевич.

– Во многих странах мира есть стандарты квалификации, утвержденные профессиональным сообществом, – отметил эксперт. – Имеются они и в Беларуси. Однако в «Классификаторе должностей рабочих и служащих» приведен лишь перечень должностных обязанностей, но нет такого понятия, как «компетенция», то есть личностные способности специалиста решать определенный класс профессиональных задач. Если проанализировать опыт других стран, нигде ИТ-специалисты не получают единого сертификата. Взять, хотя бы, пример Великобритании, где принята единая модель компетенций в области ИТ, состоящая из 96 компетенций, которые расписаны по каждой области знаний.

И в белорусских ИТ-компаниях, наверное, на протяжении уже последних 10 лет практически никто не акцентирует внимания на дипломе об окончании высшего заведения и тем более не рассматривает оценки в его приложении, потому что главное в работе аййтишника то, что ты умеешь делать. То есть знания в комплексе с умениями. К сожалению, стандарты построены на устаревших знаниях. Поэтому и в Беларуси мы хотели бы перейти на модель компетенций.

Необходимо более подробное описание знаний, навыков и компетенций, которые нужны специалисту, чтобы он выполнил поставленную задачу, считает эксперт. Получив описание квалификаций, вузы должны будут скорректировать процесс обучения, чтобы выпускники не обвиняли систему образования в том, что работодателям нужно совсем не то, чему они учились в вузе. По наблюдениям руководства ПВТ, вузы и не против изменить учебный

процесс, они открывают филиалы кафедр в ИТ-компаниях, а на кафедрах – лаборатории ИТ-компаний. Принятие национальной системы квалификаций для ИТ даст вузам четкий ориентир, чему учить студентов.

Разработка профессиональных и квалификационных стандартов, понятных и нанимателю, и работнику кардинально изменит требования и к соискателям работы, и к программам учебных заведений, уверен А. Мартинкевич.

– Усиление инновационных процессов в сфере современного производства требует ускорения обновления знаний работающих кадров, – отметила начальник Департамента социальной политики и информационного обеспечения Постоянного Комитета Союзного государства Маргарита Левченко. – Исследования последних лет показали: после окончания учреждения образования в среднем ежегодно теряется до 20 % знаний, а скорость устаревания знаний примерно в 4 раза превышает скорость их обновления в рамках одного поколения. В связи с этим становится очевидным, что тема, которая была вынесена на обсуждение экспертно-медийного семинара в Минске, очень важная и актуальная.

Дефицит квалифицированных кадров нередко становится сдерживающим фактором в развитии как отдельных организаций, так и экономики в целом. И это характерно для каждой из наших стран. Вместе с тем степень взаимной интеграции российской и белорусской экономик реально очень высока, что требует единой политики и в отношении рынка труда.

Вопросы обеспечения равных прав граждан находятся в центре внимания высших органов Союзного государства, – подчеркнула М. Левченко. – Проведение согласованной социальной политики – одна из важнейших целей Союзного государства, направленная на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека. Президенты России и Беларуси в своих выступлениях неоднократно подчеркивали, что россияне и белорусы не должны быть иностранцами друг для друга. Реализуя данный тезис, органы государственной власти России и Беларуси проводят целенаправленную и планомерную работу по обеспечению равных прав граж-

дан наших стран, – отметила М. Левченко. Начальник Департамента социальной политики и информационного обеспечения Постоянного Комитета Союзного государства также напомнила, что к настоящему времени практически решены вопросы, связанные с гарантированием равных прав граждан Беларуси и России на участие в хозяйственной деятельности, получение образования, трудоустройство, в оплате, охране и условиях труда. Обеспечивается взаимное признание трудового стажа, включая стаж по специальности. В рамках создания единого миграционного пространства отменен разрешительный порядок найма на работу. Создана нормативная правовая база и в области образования, которая гарантирует равные права на получение образования на территории Республики Беларусь и Российской Федерации. Между странами действует подписанное в 1996 году соглашение о взаимном признании и эквивалентности документов об образовании, ученых степенях и званиях. Министерствами труда и социальной защиты двух стран реализованы программы совместной деятельности по сближению законодательств в социальной трудовой сфере всех уровней, обеспечению гарантий граждан. В дальнейшем миграционное сотрудничество в социальной сфере определяется концепцией союзного государства на 2011–2015 годы, где отражены организационные механизмы и конкретные мероприятия, позволяющие обеспечивать равные социальные права и гарантии граждан Беларуси и России и развивать социальное пространство Союзного государства на основе согласованных подходов.

Гармонизация профессиональных и образовательных стандартов является ключевым условием успеха координации рынка труда и образования, подытожили участники семинара. Первые раскрывают знания и компетенции с точки зрения их востребованности на рынке труда, вторые – цели и конечные результаты образования. От того, насколько цели и задачи образования удовлетворяют востребованным на рынке труда компетенциям, зависит и качество образования, и качество человеческого капитала, и уровень развития экономики наших стран.

Снежана МИХАЙЛОВСКАЯ ▮