

НАЦИОНАЛЬНАЯ СИСТЕМА КВАЛИФИКАЦИЙ КАК ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

Вяткина Галина Ярославна, кандидат биологических наук,
доцент кафедры «Государственное, муниципальное управление и кадровая политика», Институт
экономики и управления АПК

Красноярский государственный аграрный университет, Красноярск, Россия
e-mail: vip.slavna@mail.ru

Аннотация. Решение проблемы существующего на рынке труда дисбаланса между спросом и предложением возможно при эффективно действующей Национальной системе квалификаций. В статье дается характеристика элементов данной системы и рассматривается их роль в управлении качеством трудовых ресурсов.

Ключевые слова: национальная система квалификаций, профессиональные квалификации, профессиональные стандарты, независимая оценка квалификации, профессиональное образование, рынок труда, качество трудовых ресурсов.

THE NATIONAL QUALIFICATIONS SYSTEM AS A TOOL FOR MANAGING THE QUALITY OF LABOR RESOURCES

Vyatkina Galina Yaroslavna, candidate of biological sciences,
docent of the department of "State, municipal management and personnel policy", Institute of Economics
and Management in AIC

Krasnoyarsk state agrarian university, Krasnoyarsk, Russia
e-mail: vip.slavna@mail.ru

Abstract. The solution to the problem of imbalance between supply and demand in the labor market is possible with an effectively functioning National Qualifications System. The article describes the elements of this system and examines their role in managing the quality of labor resources.

Key words: national system of qualifications, professional qualifications, professional standards, independent assessment of qualifications, professional education, labor market, quality of labor resources.

Решение задачи формирования рынка квалифицированных кадров в стране невозможно без развития системы квалификаций. Изменения, которые происходят в российской системе профессиональных квалификаций, обусловлены реальными потребностями экономики страны. Развития национальной экономики все больше зависит от квалификации человеческих ресурсов. В условиях структурных изменений рынка труда и запросом на разработку инновационных технологий, предъявляются новые требования к качественным характеристикам трудовых ресурсов. Существующая на рынке труда диспропорция между спросом и предложением кадров, которую в первую очередь связывают с низким уровнем подготовки выпускников образовательной системы к профессиональной деятельности, является результатом того, что наряду с кадровым дефицитом на рынке присутствует большое количество невостребованных работников [8-15]. На решение этой проблемы и направлено развитие национальной системы квалификаций (далее - НСК).

НСК представляет собой комплекс взаимосвязанных элементов, посредством которых обеспечивается взаимодействие системы профессионального образования с рынком труда. Благодаря слаженной работе национальной системы квалификаций, у рынка труда существует возможность давать сигналы о требованиях, которые он предъявляет к человеческим ресурсам [5]. Состав национальной системы квалификаций представлен Национальным советом по профессиональным квалификациям (далее - НСПК), Национальным агентством развития квалификации (далее - НАРК), Советами по профессиональным квалификациям (далее - СПК), Центрами оценки квалификаций (далее - ЦОК) и организациями, которые уполномочены проводить аккредитацию. Основными элементами, обеспечивающими функционирование системы, являются профессиональные стандарты, уровни (рамки квалификаций) и профессиональные квалификации, независимая оценка квалификаций и профессионально-общественная аккредитация образовательных программ (рис.1).



Рисунок 1 – Элементы национальной системы квалификации РФ (по материалам НАРК)

Стратегические вопросы реализации и развития НСК в России определяет Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям. Созданы и активно действуют сорок отраслевые советы по профессиональным квалификациям. Среди них СПК агропромышленного комплекса. К полномочиям Советов относится создание центров оценки квалификаций. Независимая оценка квалификации является ключевым инструментом НСК и проводится в форме профессионального экзамена в порядке, который установило Правительство РФ. После внедрения НОК, которая является добровольной процедурой, у работника появилась возможность подтвердить свою квалификацию и понять, соответствует ли он требованиям рынка труда. Инициатором прохождения профессионального экзамена может выступать не только соискатель, который заинтересован в получении свидетельства о профессиональной квалификации, которое подтверждает, что он соответствует требованиям, но также и работодатель. Именно работодатель определяет те требования, в соответствии с которыми разрабатываются оценочные средства для проведения НОК, и именно он заинтересован в том, чтобы проверить, обладает ли работник теми компетенциями, которые необходимы. Роль оператора, который обеспечивает взаимодействие, отвечает за качество методической базы и выстраивание организационных механизмов выполняет Национальное агентство развития квалификаций [2].

Документом, который содержит наиболее полную и актуальную информацию о требованиях к знаниям, умениям и профессиональному опыту, которые необходимы для выполнения конкретной трудовой деятельности, является профессиональный стандарт. Профессиональные стандарты позволяют выстроить диалог системы профессионального образования и работодателей, который является обязательным условием для повышения качества трудовых ресурсов. По состоянию на август 2021 года разработано 1425 профессиональных стандартов, которые охватывают тридцать четыре отдельные области профессиональной деятельности, в том числе науку и образование, здравоохранение, социальное обслуживание, сельское хозяйство, транспорт и др.. Именно возможность оперативно обновлять профстандарты с учетом изменений, которые происходят на рынке труда, делают их гибким инструментом развития национальной системы квалификаций РФ, тем самым способствуя тесной связи сфер труда и профессионального образования [4].

Статья 195.1 Трудового кодекса РФ определяет профессиональный стандарт как «характеристику квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции». В профстандарте представлен не только перечень конкретных трудовых действий, которые должен выполнять работник, но и требования, которые предъявляются к образованию, к знаниям и умениям. В зависимости от уровня ответственности и полномочий работника, характера его умений и знаний для каждого вида деятельности выделяются необходимые уровни квалификации, которые задаются национальной рамкой квалификаций. В приказе Министерства труда и социальной защиты № 148н, утвердившем рамку квалификаций, представлены девять уровней квалификаций. Национальная рамка квалификаций сформирована с учетом того, что деятельность на более высоких уровнях

предполагает усложнение трудовых функций, а это требует разных подходов к их освоению. По мнению экспертов [1,7], для квалификаций в сельском хозяйстве можно выделить следующие особенности:

1) подготовка низкоквалифицированных рабочих, как правило, ограничивается инструктажем либо обучением на рабочем месте;

2) для работников сельского хозяйства основным уровнем квалификации является седьмой;

3) независимая оценка квалификаций не имеет смысла для 1-го и 2-го уровней квалификации.

Уровневый принцип характерен и для построения профессиональных стандартов. В них каждому уровню квалификации соответствует одна или несколько обобщенных трудовых функций. Обобщенная трудовая функция включает связанные между собой трудовые функции, которые, в свою очередь, представлены набором трудовых действий. Кроме того, уровни квалификаций привязаны к уровням образования, которые определены Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ. Такой принцип построения профессиональных стандартов логичен и понятен, что существенно облегчает как их разработку и применение, так и актуализацию. Именно профессиональные стандарты выступают основой для формирования единой системы квалификаций и обучения в РФ, что обеспечивается реализацией образовательных программ, разрабатываемых в части профессиональных компетенций на их основе [3,5]. Для повышения качества трудовых ресурсов нужна такая модель системы образования, которая способна оперативно реагировать на запросы рынка труда в части подготовки квалифицированных работников с широким набором компетенций [16-20] и может развиваться с учетом его изменений. Одним из инструментов такой настройки системы образования выступает профессионально-общественная аккредитация образовательных программ. Эта аккредитация необходима, чтобы подтвердить, что выпускники, которые осваивают заявленные на аккредитацию программы, отвечают требованиям профессиональных стандартов. Данная процедура является трудозатратной и требует тщательной проработки критериев оценки, чтобы исключить субъективизм со стороны эксперта. Принципиальным моментом национальной системы квалификаций является то, что знания, умения и навыки, которые приобретаются в образовательных учреждениях, проверяют и оценивают работодатели, что обеспечивает их влияние на процесс подготовки кадров для экономики с учетом требований рынка труда и позволяет устранить существующие недостатки профессионального обучения и образования.

Наряду с очевидными выгодами при внедрении новой национальной системы квалификаций существует ряд проблем, решение которых существенно ускорило бы этот процесс:

- высокая стоимость профессионального экзамена НОК, оплата которого, в тех случаях, когда на этот экзамен работника направляет работодатель, то он его и оплачивает (ст. 187 ТК РФ), что также затрудняет прохождение такого экзамена для неработающих граждан;

- требования, которые установлены по соответствию уровня образования для прохождения профессионального экзамена.

И в завершении следует отметить, что национальная система квалификаций – это система с современными механизмами взаимодействия сферы образования и сферы труда, целью функционирования которой является качественное развитие и обновление трудового потенциала страны, как результат изменений в системе подготовки высококвалифицированных кадров.

Список литературы

1. Дабахова, Е. В. Развитие отраслевой системы квалификаций в агропромышленном комплексе / Е. В. Дабахова, А. А. Серов, М. В. Дабахов // Современному АПК - эффективные технологии: материалы Международной научно-практической конференции, посвященной 90-летию доктора сельскохозяйственных наук, профессора, заслуженного деятеля науки Российской Федерации, почетного работника высшего профессионального образования Российской Федерации Валентины Михайловны Макаровой, Ижевск, 11–14 декабря 2018 года. – Ижевск: Ижевская государственная сельскохозяйственная академия, 2019. – С. 102-105.

2. Клинк, О. Ф. Профессиональное образование и рынок труда: новые инструменты взаимодействия / О. Ф. Клинк, А. А. Факторович // Стандарты и качество. – 2017. – № 10. – С. 86-90.

3. Литвинова, В. С. Опыт разработки образовательных программ прикладного бакалавриата с учётом профессионального стандарта / В. С. Литвинова, Л. В. Фомина // Наука и образование: опыт, проблемы, перспективы развития: материалы международной научно-практической конференции, Красноярск, 18–20 апреля 2017 года / Красноярский государственный

- аграрный университет. – Красноярск: Красноярский государственный аграрный университет, 2017. – С. 167-169.
4. Лейбович, А. Методология и политика разработки и применения национальной системы квалификаций / А. Лейбович // Образовательная политика. – 2010. – № 11-12(49). – С. 31-35.
 5. Фомина, Л. В. Компетентностный подход к формированию условий подготовки бакалавров профессионального обучения / Л. В. Фомина, О. Я. Фролова // Научный аспект. – 2015. – № 1-2. – С. 163-167.
 6. Шохин, А. Национальная система квалификаций: ретроспектива и перспектива / А. Шохин // Образовательная политика. – 2015. – № 1(67). – С. 15-21.
 7. Frolova, O. Y. The personnel competence qualification formation in the agro-industrial complex production systems: managerial aspect / O. Y. Frolova, L. V. Fomina, Zh. N. Shmeleva // IOP Conference Series: Earth and Environmental Science : conference proceedings, Krasnoyarsk, Russia, 13–14 ноября 2019 года / Krasnoyarsk Science and Technology City Hall of the Russian Union of Scientific and Engineering Associations. – Krasnoyarsk, Russia: Institute of Physics and IOP Publishing Limited, 2020. – P. 22029. – DOI 10.1088/1755-1315/421/2/022029.
 8. Antonova, N. V. Lifelong learning as the way of modern personality development in Russia on the example of higher educational institution of technical and natural-scientific profile / N. V. Antonova, Zh. N. Shmeleva, N. S. Kozulina // Journal of Physics: Conference Series, Krasnoyarsk, 08–09 октября 2020 года / Krasnoyarsk Science and Technology City Hall. – Krasnoyarsk, Russian Federation: IOP Publishing Limited, 2020. – P. 12146. – DOI 10.1088/1742-6596/1691/1/012146.
 9. Bagdasarian I., Stupina A., Vasileva Z., Shmeleva Zh., Korpacheva L. Accreditation of the university education as a guarantee of the competencies quality in the labor market//19th International Multidisciplinary Scientific GeoConference SGEM 2019 2019. С. 3-8.
 10. Frolova O.Y., Fomina L.V., Shmeleva Zh.N. The importance of the agrarian sector in the socio-economic systems development: methodological aspect// В сборнике: III International Scientific Conference: AGRITECH-III-2020: Agribusiness, Environmental Engineering and Biotechnologies. Krasnoyarsk Science and Technology City Hall of the Russian Union of Scientific and Engineering Associations. Krasnoyarsk, Russia, 2020. С. 22023.
 11. Shmeleva, Zh. N. Development of profession-oriented textbooks on the English language as a prerequisite for accreditation by the European Council for business education / Zh. N. Shmeleva // Russian Journal of Education and Psychology. – 2018. – Vol. 9. – No 1-1. – P. 5-20. – DOI 10.12731/2218-7405-2018-1-5-20.
 12. Shmeleva, Zh. N. Learning a foreign language at the Krasnoyarsk SAU as the factor of the competitiveness increase for graduates of economic specialties / Zh. N. Shmeleva // Проблемы современной аграрной науки : Материалы международной научной конференции, Красноярск, 15 октября 2019 года / Ответственные за выпуск: Валентина Леонидовна Бопп, Жанна Николаевна Шмелева. – Красноярск: Красноярский государственный аграрный университет, 2019. – P. 524-529.
 13. Shmeleva, Zh. N. The facilitation of students' professional self-determination in the training direction 38.03.03 "personnel management" at the Krasnoyarsk SAU / Zh. N. Shmeleva // Azimuth of Scientific Research: Pedagogy and Psychology. – 2020. – Vol. 9. – No 1(30). – P. 317-320. – DOI 10.26140/anip-2020-0901-0074.
 14. Shmeleva, Zh. Professionally-oriented teaching of a foreign language for future human resource managers at the Krasnoyarsk state agrarian university / Zh. Shmeleva // 20th International Multidisciplinary Scientific GeoConference SGEM 2020, Albena, 18–24 августа 2020 года. – Sofia: Общество с ограниченной ответственностью СТЕФ92 Технолоджи, 2020. – P. 845-850. – DOI 10.5593/sgem2020/5.2/s22.104.
 15. The university digital transformation as a tool for human capital development / I. S. Bagdasarian, A. A. Stupina, O. E. Goryacheva, Zh. N. Shmeleva // Journal of Physics: Conference Series, Krasnoyarsk, 08–09 октября 2020 года / Krasnoyarsk Science and Technology City Hall. – Krasnoyarsk, Russian Federation: IOP Publishing Limited, 2020. – P. 12184. – DOI 10.1088/1742-6596/1691/1/012184.
 16. Антонова, Н. В. Групповая работа как форма совершенствования коммуникативных навыков студентов-менеджеров / Н. В. Антонова, Ж. Н. Шмелева // Проблемы современной аграрной науки: материалы международной заочной научной конференции, Красноярск, 15 октября 2015 года / Ответственные за выпуск: А.А. Кондрашев, Ж.Н. Шмелева. – Красноярск: Красноярский государственный аграрный университет, 2015. – С. 164-167.

17. Антонова, Н. В. Изучение страноведения при подготовке менеджеров как способ формирования общекультурных компетенций студентов неязыковых специальностей / Н. В. Антонова, Ж. Н. Шмелева // Вестник КрасГАУ. – 2015. – № 4(103). – С. 270-274.
18. Антонова, Н. В. Интерференция при обучении иностранному языку и способы ее преодоления / Н. В. Антонова, Ж. Н. Шмелева // Проблемы современной аграрной науки : материалы международной заочной научной конференции, Красноярск, 15 октября 2015 года / Ответственные за выпуск: А.А. Кондрашев, Ж.Н. Шмелева. – Красноярск: Красноярский государственный аграрный университет, 2015. – С. 167-170.
19. Шмелева, Ж. Н. Влияние дисциплины "иностраный язык" на профессиональное самоопределение и успешную социализацию студента управленца персоналом в Красноярском ГАУ / Ж. Н. Шмелева // Профессиональное самоопределение молодежи инновационного региона: проблемы и перспективы: Сборник статей по материалам Всероссийской научно-практической конференции, Красноярск, 21 октября – 14 ноября 2019 года / Под общей редакцией А.Г. Миронова. – Красноярск: Красноярский государственный аграрный университет, 2019. – С. 330-331.
20. Шмелева, Ж. Н. Метод "карты памяти" как средство запоминания материала на уроках английского языка / Ж. Н. Шмелева // Наука и образование: опыт, проблемы, перспективы развития: материалы международной научно-практической конференции, Красноярск, 18–20 апреля 2017 года / Красноярский государственный аграрный университет. – Красноярск: Красноярский государственный аграрный университет, 2017. – С. 195-198.