

# Национальные системы квалификаций: Великобритания, США, Россия



**Власова Оксана Викторовна –  
исполнительный директор НП «ВКК-Национальный союз кадровиков»,  
член Совета по профессиональным квалификациям в области  
управления персоналом**

# МИРОВЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ НСК

## ЦЕЛИ

- √ Развитие экономики и общества
- √ Необходимость улучшения качества взаимодействия систем образования / подготовки и рынков труда
- √ Разработка и внедрение механизмов обеспечения и контроля качества образования

## БОЛЕЕ 100 стран

- √ Переход на национальные системы квалификационных стандартов
- √ Политический и экономический инструмент
- √ Масштабные реформы
- √ Расширение существующих систем квалификаций и образование новых

## Результаты исследований

- √ Единой НСК не существует
- √ НСКС не дают быстрого решения проблем образования и занятости
- √ Неравномерность разработки стандартов в разных странах
- √ Различия в наполнении и понимании стандартов в разных странах

# Опыт Великобритании

## 1981 НПКС;

Программа New Training Initiative;  
стандарты нового образца  
1986 НПКС с учетом компетенций  
1987-1988 Национальный совет по профессиональным квалификационным стандартам NCVQ  
1988 Присвоены первые НПКС  
1990 Начало разработки «новой системы квалификационных стандартов»

## ШОТЛАНДИЯ - ШСККС

1983-1984 «План действий 16+»  
1985 Квалификационный орган Scotvec  
1987 Национальный совет по профессиональным квалификационным стандартам NCVQ  
1991 Схема накопления и перевода кредитов SCOTCAT  
2001 Система кредитов и квалификационных стандартов ШСККС  
2006 Система сертифицирована на основе Болонской системы

Н  
П  
К  
С

- Первая попытка национального масштаба положить в основу профессиональных квалификационных стандартов представление о компетенциях или результатах, не зависящих от вводимых ресурсов
- Самая известная модель системы профессиональных квалификационных стандартов в мире
- В исходную модель вносились изменения
- Система квалификационных стандартов и учебных планов
- НПК обладают 12 % общей численности рабочей силы
- Проблемы: ограниченное общественное финансирование и со-инвестирование
- **Цели:** ✓Обеспечение качества и доступности стандартов  
✓Повышение качества рабочей силы за счет развития квалификаций  
✓Развитие навыков, необходимых новым отраслям  
✓ Воздействие системы на экономический и социальный прогресс

# Система НСК в Великобритании: разделение функций, независимый институт контроля, финансирование

Госкомиссия по занятости и квалификациям (UK Commission for Employment and Skills)



# Система национальных квалификаций в Великобритании

Национальные профессиональные стандарты (NOS) – система обеспечения качества рабочей силы

## База

- √Европейская рамка квалификаций (EQF)
- √Национальная рамка квалификаций – 8 уровней
- √Ключевые компетенции (KCs)
- √Европейская классификация (ESCO)
- √ Система оценки и признания результатов обучения

## Задачи

- √Качество, актуальность, своевременность ПС
- √Поощрение и поддержка использования ПС
- √Обеспечение соответствия ПС и квалификаций потребностям рынка

## Стратегия 2020

### Цели:

Вклад в развитие экономики, общества, окружающей среды  
Вхождение в топ-8 стран OECD по производительности, занятости и навыкам.



# Структура и функции отраслевых советов (Sector Skills Councils/Bodies – SSC/SSB)

Отраслевые советы создаются объединениями работодателей, к работе привлекаются ведущие работодатели, профсоюзы, образовательные учреждения

- Охватывают 80% рабочей силы
- 550000 работодателей
- Получают правительственную лицензию

- 19 Отраслевых советов (SSC)
- 3 Отраслевых организации (SSB)
- 12 National Skills Academies (NSA)
- 24 Органа сертификации

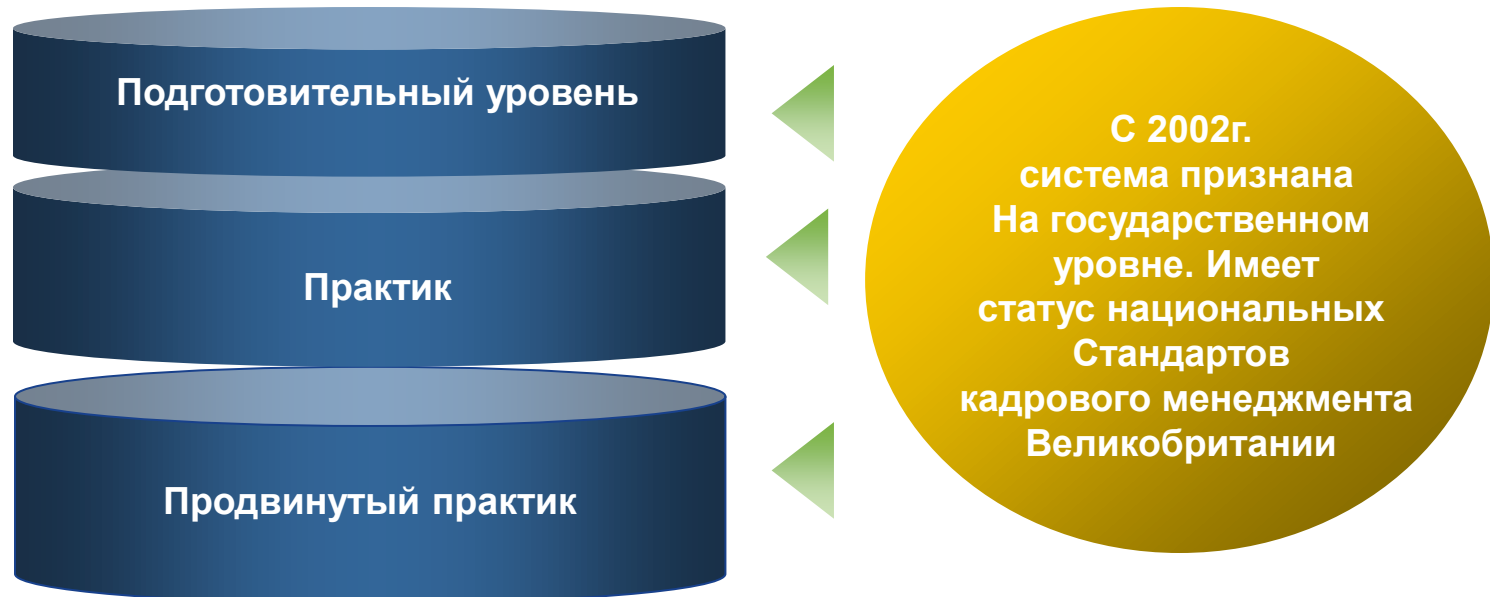
Цель: развитие национальных профессиональных стандартов

Функции:

- ✓ Организация разработки стандартов и квалификаций и их разработка. Экспертиза
- ✓ Определение квалификации, рамки квалификаций
- ✓ Обеспечение доступности ПС
- ✓ Ответственность за проверку данных оценки и валидности сертификатов
- ✓ NSA (National Skills Academy) – обеспечение повышения квалификаций и координации обучения в своем секторе
- ✓ FISSS (Federation for Industry Sector Skills and Standards) – официальный орган сертификации (ACE)

# Модель стандартов Великобритании в области управления персоналом

Разработчик стандартов – Лицензированный институт персонала и кадрового развития (CIPD), ведущая ассоциация HR-менеджмента в Великобритании. Количество членов организации – свыше 120 тыс. В структуре SHRM – Сертификационный институт управления человеческими ресурсами (CHRI). Направленность стандартов – практический опыт управления.



Каждый уровень разделен на области. Необходимое условие для перехода на следующий - владение компетенциями и навыками всех областей одного уровня. HR – «Думающий исполнитель» и эффективный специалист

# США: стандарты умений

## «либо высокие умения, либо низкая зарплата»

√ Технологические изменения, реструктуризация, сокращения. √ Цель - повышение эффективности экономики и обеспечения роста благосостояния населения в ситуации изменившейся организации труда

1989 Начало разработки стандартов профессионального образования

1990 Комиссия по вопросу умений рабочей силы

1991 Национальный центр - программа «Умения для работников». Национальная коалиция для взаимодействия с Конгрессом США по выработке законодательства

1994 Закон «Высокие умения, конкурентоспособная рабочая сила»

Национальный совет по стандартам умений (НССУ) – разработка требований к стандартам в 15 секторах экономики

Современный опыт:

- √ Нет единой системы квалификаций;
- √ Очерчены общие контуры стандартов умений;
- √ Нет отраслевых стандартов и квалификаций;
- √ Стандарты разрабатываются добровольно
- √ Для работы по 2000 профессий требуется сертификация
- √ Нет единой процедуры оценки и межотраслевых свидетельств



# Стандарты умений

√ Необходимость обеспечить мобильность работников на рынке труда  
√ Необходимость использовать работников на выполнении смежных работ

Стандарты деятельности – «что должен знать и уметь работник и как хорошо он должен это знать и уметь»

Совет по стандартам

- Система оценки качества;
- Пропаганда стандартов среди работников образования и всего сообщества
- Разработка и реализация стратегии привлечения штатов к участию в использовании системы стандартов умений
- Исследования новых сфер использования технологий для оценки деятельности человека на рабочем месте
- Разработка образовательных программ и методов обучения, приводящих к получению сертификата.

Национальная система квалификаций:

- √ От базового уровня для базового образования к техническим/ профессиональным квалификациям для умений повышенного уровня
- √ «Стандарты для стандартов»

# Создание НСК в США:

- разработка системы перехода от обучения к труду для помощи молодежи в продвижении от базового образования к обучению и к успешной профессиональной деятельности;
- поиск альтернативы традиционным формам обучения, которые позволили бы охватить всех «отсевшихся» из системы среднего школьного образования и помочь этим категориям граждан в освоении новых базовых стандартов квалификаций;
- создание такой системы рынка труда, которая бы предоставляла возможности для повышения умений, поиска необходимых работников и работы
- содействие распространению эффективной организации труда на каждом рабочем месте

## **Задачи работы Национального Совета по стандартам:**

- внедрение системы оценки качества;
- пропаганда стандартов среди работников образования различных секторов и уровней образовательной системы, сферы труда и сообщества в целом;
- разработка и реализация стратегии привлечения штатов к участию в использовании системы стандартов умений;
- исследования новых сфер использования технологий для оценки деятельности человека на рабочем месте, в учебном заведении и в рамках программ по обучению безработных и программ по обучению грамотности взрослого населения;
- разработка образовательных программ и методов обучения, приводящих к получению сертификата.

# «Стандарты для стандартов»

После разработки рамочных параметров стандартов Совет разработал «Стандарты для стандартов», согласно которому, стандарты должны:

- соответствовать общей номенклатуре, определенной Советом;
- четко и ясно описывать важнейшие рабочие функции в рамках базовых, концентрированных и специализированных стандартов;
- описывать знания и умения (академические, профессиональные и обеспечивающие возможность занятости), необходимые для выполнения важнейших рабочих функций;
- соответствовать государственным требованиям и политике совета в области оценки качества;
- не противоречить Гражданскому кодексу США;
- соответствовать или превышать наивысший уровень используемых в США стандартов, включая зарегистрированные стандарты по программе «ученичество»;
- ориентироваться на лучшие мировые стандарты;
- ориентироваться на будущее;
- содержать план обновления и постоянного совершенствования стандартов и сертификатов.

# Структура американской модели стандартов в области управления персоналом

Разработчик стандартов – Общество управления человеческими ресурсами (SHRM), ведущая ассоциация HR-менеджмента в США. Количество членов организации – свыше 300 тыс. В структуре SHRM – Сертификационный институт управления человеческими ресурсами (CHRI). Направленность стандартов – практический опыт управления.



Ключевые требования: компетенции, знания, умения

# Россия: «от рынка дипломов к рынку квалификаций»

√ Модернизация экономики; √ Меняющиеся технологии;  
√ Требования работодателей к квалификации специалистов и качеству подготовки; √ Новые подходы к подготовке кадров

1997 Программа социальных реформ  
Правительства  
2006 Национальное агентство развития  
квалификаций  
2007 Положение о профессиональном стандарте,  
Макет, Национальная рамка квалификаций  
2009 Первый опыт оценки квалификаций  
2010 Система независимой оценки качества  
профессионального образования  
2012 Национальная система квалификаций и  
компетенций; Указ Президента РФ от 7 мая  
2012 №597. ТК РФ - «профессиональный  
стандарт»  
2013 Правила разработки профессионального  
стандарта  
2014 Национальный Совет при Президенте РФ по  
профессиональным квалификациям

Результаты 2016г:

- √ Определены полномочия НСПК и СПК;
- √ 28 СПК;
- √ 115 ЦОК;
- √ НАРК-оператор системы НСК;
- √ Утверждено 852 ПС;
- √ Актуализация 35 ПС



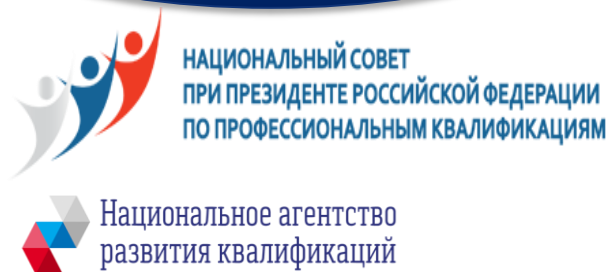
# Профессиональные стандарты

Постановление Правительства Российской Федерации от 27 июня 2017г. №584 «Особенности применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, 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»»

## Задачи работодателя:

- Разработка планов по организации применения профессиональных стандартов
- Поэтапное применения профессиональных стандартов
- Перечень ЛНА и других документов организации, подлежащих изменению

Переход на профессиональные стандарты до 2020года



# Независимая оценка квалификаций

- ❖ **Федеральный закон от 3 июля 2016г. №238-ФЗ «О независимой оценке квалификаций»**
- ❖ **Федеральный закон от 3 июля 2016г. №239\_ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в связи с принятием №238-ФЗ»**
- ❖ **Федеральный закон от 3 июля 2016г. №251-ФЗ «О внесении изменений в часть вторую Налогового кодекса Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О независимой оценке квалификаций»**
- ❖ **Распоряжение Правительства Российской Федерации от 3 ноября 2016г.№2348-р «Об осуществлении от имени Российской Федерации функций и полномочий учредителя АНО «Национальное агентство развития квалификаций»**
- ❖ **Постановление Правительства Российской Федерации от 16 ноября 2016г. №1204 «Об утверждении Правил проведения центром оценки квалификаций независимой оценки квалификаций в форме профессионального экзамена»**
- ❖ **Приказы Минтруда России, регламентирующие систему независимой оценки квалификаций (Приказ №758н от 19.12.2016г; №759н от 19.12.2016г; №729н от 14.12.0216г; №701н от 12.122016г; 726н от 12.12.2016г; 601н от 1.11.2016; №649н от 15.11.2016г; №725н от 12.12.2016г; №706н о 02.12.2016г**

# Россия: национальная система квалификаций

М  
И  
Н  
Т  
р  
у  
д  
а  
  
Р  
о  
с  
с  
и  
и



# Почему страны вводят НСК?

## Драйверы рынка труда

Экономические и глобализационные: экономическая неопределенность, поляризация рабочих мест, улучшение инфраструктуры, появление новых отраслей

Технологические: развитие био- и нано- технологии, информационные технологии – появление новых технологий и продуктов

Демографические: миграция, старение рабочей силы, выход на рынок труда поколения Y и профориентация и подготовка поколения Z

Экологические: забота о сохранении окружающей среды, необходимость сокращения выбросов углекислого газа, поиск новых технологий

# Цели введения национальных систем квалификаций

Обеспечение согласованности между системой образования и рынком труда. Переориентация системы образования с «предложения» на «спрос»

Интеграция и координация Национальных подсистем профессиональных стандартов

Реформирование услуг в сфере образования и подготовки

Более ясное понимание квалификаций: признание образования и практической подготовки

Расширение финансового участия частного сектора в сфере образования и подготовки

Международное признание и обеспечение мобильности рабочей силы