

АНДРЕЙ СВИНАРЕНКО: «ОЦЕНКА КВАЛИФИКАЦИИ ДОЛЖНА СТАТЬ ОСОЗНАННЫМ ВЫБОРОМ УЧАСТНИКОВ РЫНКА»

О том, как обеспечить баланс интересов участников рынков труда, что нужно бизнесу для управления квалификациями работников и какова роль и ответственность организаторов Национальной системы квалификаций, рассказывает генеральный директор Фонда инфраструктурных и образовательных программ (ФИОП, Группа РОСНАНО), заместитель председателя правления ООО «УК «РОСНАНО», руководитель рабочей группы по вопросам оценки квалификации и качества подготовки кадров Национального совета при Президенте РФ по профессиональным квалификациям, председатель Совета по профессиональным квалификациям в nanoиндустрии Андрей Свиноаренко.

– Андрей Геннадьевич, традиционно в конце года подводим итоги развития Национальной системы квалификаций и задаём вопрос о том, какие изменения произошли.

– Подготовительный период, предшествовавший оформлению системы независимой оценки квалификации в России, длился около 10 лет. За это время были проанализированы международные и отечественные практики оценки квалификаций специалистов предприятий и выпускников профессиональных образовательных программ. Анализ опыта сопровождался формированием методической базы и нормативной рамки процедуры независимой оценки квалификации. Официальный статус Национальная система квалификаций приобрела с января 2017 года в связи с вступлением в силу Закона «О независимой оценке квалификации» (№ 238-ФЗ от

03.07.2016). Сейчас можно констатировать, что необходимая инфраструктура сформирована. Она пока неоднородна, есть разрывы и отдельные недоработки, но если брать в масштабах страны, то это вполне работающая система.

Конечно, продвижение нового продукта – квалификации

работодателя, а профессионального сообщества. Возрастает степень защищённости, мобильности, открываются дополнительные возможности карьерного роста. Независимая оценка квалификации удобна и для работодателя, поскольку упрощает процедуру аттестации персонала, гарантирует

«Продвижение нового продукта – квалификации работника – задача ответственная, требующая продуманной стратегии».

работника – задача ответственная, требующая продуманной стратегии. В первую очередь нужно понимание, какую нишу она займёт, чем будет определяться интерес потенциальных потребителей к ней. Казалось бы, преимущества, которые свидетельствуют о квалификации даёт его обладателю, очевидны. Он получает оценку не отдель-

объективное свидетельство качества рабочей силы. Тем не менее высокую заинтересованность не проявляет пока ни одна из сторон, по всей видимости, ожидая, когда из добровольной процедура станет обязательной и потому неизбежной.

При таком раскладе очевиден риск, что оценка квалификации превратится в рутину, так



сказать вчерашнему выпускнику: «Забудь всё, чему тебя учили в институте, мы будем учить тебя заново». Сегодня для технологического прорыва стране нужны специалисты, готовые с первого дня эффективно работать в высокотехнологичных и развивающихся компаниях.

То, что мы делаем в рамках Национальной системы квалификаций, – не прогнозирование, а скорее доказательное проектирование будущего. В условиях неопределённости важно понимание, какой специалист справится со стоящими перед ним вызовами, каким набором квалификаций и компетенций он должен для этого обладать.

В рамках Национальной системы квалификаций мы предложили такой инструмент, как независимая оценка квалификации, где главный принцип отражен в её названии. Это принцип независимости – от конкретного работодателя, от образовательной организации. Эталоном являются требования профессионального, а не корпоративного или образовательного стандарта, а оценку квалификации проводит «третья сторона» – эксперты, оценивающие уровень квалификации, представители профессионального сообщества, обладающие опытом, деловой репутацией и высокой профессиональной квалификацией. Субъективный подход, конфликт интересов практически исключаются. Справедливость оценки задают критерии, объективно значимые для качества выполнения деятельности и признаваемые всеми экспертами и профессиональным сообществом. При этом профессиональные стандарты,

и не став осознанным выбором участников рынка труда.

Попробуем представить, при каких сценариях интерес к независимой оценке квалификации будет расти даже без перевода её в разряд обязательных требований.

Один из определяющих факторов – доверие к новой процеду-

образования – подтверждение квалификации вне зависимости от способов её получения. Такой аргумент как один из наиболее сильных в своё время приводился в поддержку системы независимой оценки квалификации.

Особые условия организации профессиональных экзаменов для студентов вузов и коллед-

«Один из определяющих факторов – доверие к новой процедуре, адекватное отношение к её результатам».

жей с установлением «входных» квалификаций могут также повысить ценность процедуры в глазах потенциальных участников рынка труда – выпускников образовательных организаций.

– Давайте посмотрим на ситуацию не из прошлого, а из будущего, как это модно стало сейчас.

Другим реальным механизмом стимулирования для многих работников может стать признание результатов неформального

– Современный бизнес не может позволить себе, как раньше,



обновляемые каждые 3 года, решают и сегодняшние проблемы, и задают ориентир на будущее.

Ещё один важный принцип – добровольность процедуры. Решение пройти профессиональный экзамен определяется самим работником. Независимая оценка квалификации доступна всем соискателям, открыта не только для специалистов предприятий, но и для незанятых лиц, студентов,

независимой оценки квалификации своего рода «презумпцию невиновности», не отказываясь от инструмента, даже не попробовав его применить.

– Цифровизация Национальной системы квалификаций – тоже модный тренд. Что происходит в этой части?

– С одной стороны, нужна не просто оцифровка, а единый сервис, удобный для пользователей. Информационная систе-

реальный бизнес говорит: жизненный цикл профстандартов в условиях реализации сложных наукоёмких и трудномасштабируемых проектов не позволяет в полной мере этот инструмент использовать. Может быть, надо вообще перевернуть пирамиду: сначала проектировать квалификации, апробировать, а потом уже «отливать их в бронзе» в виде профессионального стандарта, который, пройдя проверку на гибкость, уже может задавать требования к долгосрочной подготовке специалистов.

– Вы возглавляете Фонд инфраструктурных и образовательных программ. Какова роль ФИОП в развитии кадрового потенциала в такой сложной сфере, как нанотехнология, хай-тек?

– Образовательные проекты ФИОП – это способ оперативного реагирования на нехватку квалифицированного персонала предприятий, связанную со сменой оборудования, изменениями технологии и требований к результатам труда. Подобные проекты включают оценку квалификационных дефицитов работников на определённых технологических участках силами специально подготовленной команды, разработку образовательной программы по приведению квалификации персонала предприятия в соответствие с решаемыми задачами, организацию и проведение обучения персонала по этой программе.

Проводимые нами исследования результатов образовательных проектов ФИОП показывают, что предприятия, прошедшие через такие проекты, демонстрируют ряд важных изменений в характере и результатах дея-

тельности. За годы наблюдения (2011–2016 годы) инновационная активность участников проектов ФИОП стала выше, чем у других предприятий нанотехнологии. Анализ в целом по отрасли показывает, что организации, инвестирующие в повышение квалификации персонала, получают лишь небольшой прирост выработки. Привлечение сторонних организаций для обучения и подготовки персонала также не обеспечивает роста производительности труда. В то же время участие в образовательных программах ФИОП (инвестиции в персонал через наши проекты) обнаружило устойчивую взаимосвязь: специалисты, прошедшие обучение, показывают более высокие показатели выработки. Это связано с тем, что образовательные программы ФИОП держат «на прицеле» индивидуальные квалификационные дефициты персонала и точно их корректируют, обеспечивая инвестиции в решение конкретной задачи, стоящей перед производством. На сегодня таких программ уже больше 165.

Также мы помогаем Межотраслевому объединению нанотехнологии в развитии инфраструктуры оценки квалификации в нанотехнологическом сегменте. Сегодня в 10 регионах работают

молодых лиц за счёт вовлечения студенческой аудитории. Найти нишу и для взрослого поколения 50+. Повысить наглядность: показать, где добавленная стоимость независимой

«Проводимые нами исследования результатов образовательных проектов ФИОП показывают, что предприятия, прошедшие через такие проекты, демонстрируют ряд важных изменений в характере и результатах деятельности».

центры оценки квалификаций и их экзаменационные площадки, для 100 квалификаций разработаны оценочные средства.

– Что дальше, какие перспективы?

– На мой взгляд, необходимо больше работать над продвижением Национальной системы квалификаций, показывать больше позитивных примеров. Формировать ценностное информационное поле через просвещение и популяризацию на конкретных историях успеха: «Делай как мы», «Сами придумали, сами вложили, сами сделали». Добавить больше

оценки квалификации, в каких сегментах возможна капитализация. Определить понятную всем участникам архитектуру Национальной системы квалификаций, дорожную карту. Необходимо визуализация инфраструктуры независимой оценки квалификаций, в том числе сети центров оценки квалификаций, применяемых инструментов. Нужно больше открытой аналитической информации, релевантные кейсы отраслевых советов по профессиональным квалификациям.

Иными словами, работы предстоит много.

БР

СПРАВКА



СВИНАРЕНКО Андрей Геннадьевич, заместитель председателя правления ООО «УК «РОСНАНО», генеральный директор Фонда инфраструктурных и образовательных программ.

Родился в 1953 г. Окончил Московский институт народного хозяйства им. Г. В. Плеханова. С 1974 по 1991 г. работал в различных министерствах и ведомствах СССР. В 1991 г. стал сотрудником Министерства экономики России. С 1995 по 2000 г. работал в должности заместителя Министра, затем первого заместителя Министра экономики России. В 2000–2004 гг. был первым заместителем Министра промышленности, науки и технологий России.

В 2004–2007 гг. – заместитель Министра образования и науки России. С марта 2007 г. по февраль 2009 г. являлся исполнительным вице-президентом РСПП. С 2009 г. по н. в. – заместитель генерального директора ГК «Роснанотех», заместитель председателя правления ООО «УК «РОСНАНО», генеральный директор Фонда инфраструктурных и образовательных программ.