

# Инструменты национальной системы квалификаций для своевременного формирования и удовлетворения кадрового запроса

*Факторович А.А., д.п.н.,  
заместитель генерального  
директора*

# КАЧЕСТВО ПОДГОТОВКИ КАДРОВ: ОЦЕНКА РАБОТОДАТЕЛЕЙ

Дефицит кадров остается одной из самых острых проблем, по мнению **45%** респондентов.

**57%** предприятий не хватает квалифицированных рабочих, дефицит специалистов среднего звена ощущают **30%** опрошенных организаций

**2\3** компаний прогнозируют нехватку нужных сотрудников в среднесрочной перспективе

**91%** работодателей не удовлетворены уровнем практических навыков выпускников

*По данным исследования РСПП деловой среды в России (2020 г.)*

## 2022 ГОДЫ



### Правовая рамка

Закон «О независимой оценке квалификации». Изменения в Трудовом кодексе, Налоговом кодексе, законе «Об образовании».



### Методические

### инструменты

Профессиональные стандарты, описания квалификаций. Оценочные средства. Методики.



### Цифровые

### ресурсы

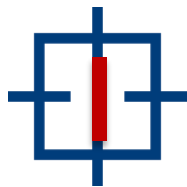
Реестр сведений о проведении независимой оценки квалификации. Информационные ресурсы для разработки ПС, квалификаций, оценочных средств.



### Инфраструктура

Нацсовет при Президенте РФ по профессиональным квалификациям. Отраслевые советы, ЦОКи, Национальное агентство развития квалификаций.

Идея:



 Внедрение новой технологии формирования и реализации запроса на подготовку кадров

## Особенности:



Полный цикл  
кадрового  
обеспечения



Применение  
инструментов и  
цифровых  
ресурсов НСК



Модульность  
предлагаемых  
решений

### Цифровые ресурсы

<https://ork.nark.ru/>: база данных квалификаций, единиц их описания, включая soft skills, оценочных средств, образовательных модулей

## Области применения:



Управление структурой и содержанием подготовки кадров



Непрерывное, в т.ч. «опережающее», образование

## Алгоритм



**Шаг 1:** выявление востребованных квалификаций (запрос на квалификации)



**Шаг 2:** описание требований к квалификациям



**Шаг 3:** определение требований к результатам и содержанию образовательных программ: типовое и персонализированное



**Шаг 4:** независимая оценка квалификации (определение результативности обучения)

# ИНФОРМАЦИОННЫЕ РЕСУРСЫ ДЛЯ ФОРМИРОВАНИЯ ТРЕБОВАНИЙ К КВАЛИФИКАЦИИ И КОМПЕТЕНЦИЯМ СОТРУДНИКОВ И КАНДИДАТОВ

ПОСТОЯННО  
ОБНОВЛЯЕМАЯ БАЗА  
ДАННЫХ  
КВАЛИФИКАЦИЙ  
И ИХ ОТДЕЛЬНЫХ  
ЭЛЕМЕНТОВ

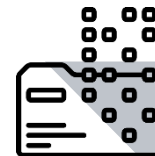


позволяет  
хранить  
информацию



позволяет  
конструировать  
требования к  
валификации  
 типовые и под разные  
уникальные задачи

Готовые описания + возможность добавить  
свои и создавать различные комбинации



позволяет переводить  
требования  
к квалификациям  
в результаты  
образовательных  
программ



в перспективе -  
«биржа  
квалификаций»  
• для экспертов  
• для всех, кто  
хочет узнать  
о  
квалификациях  
и путях их  
достижения

## ПОЛЬЗОВАТЕЛИ РЕСУРСА



**работодатели:**  
формирование  
своих систем  
квалификаций



**образовательные организации:**  
перевод требований  
проф. стандартов в требования  
к результатам  
образовательных программ

## РЕСУРСЫ



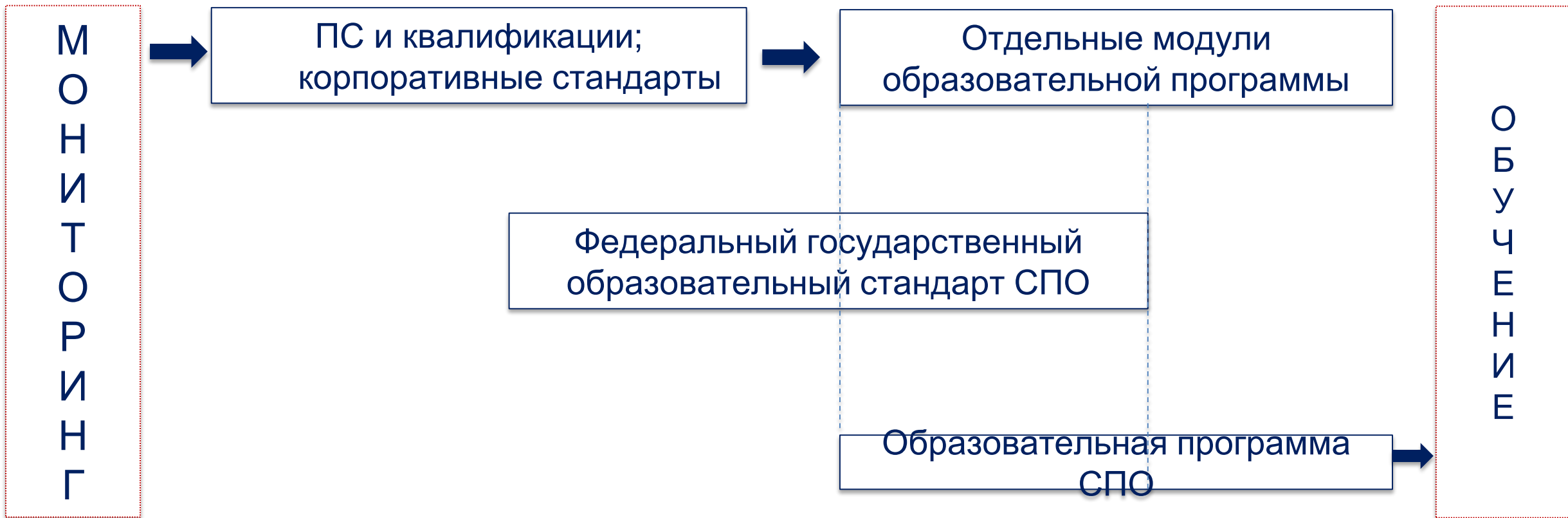
**обеспечивают  
ПОЛНЫЙ ЦИКЛ  
оценки:**  
от создания  
оценочных средств до  
проведения  
профессионального  
экзамена



**как работает?**  
выбор готовых тестов  
по более чем 1000  
квалификаций, или  
комбинация заданий,  
или создание своих  
вариантов

## СТАТЬЯ 12

Примерные образовательные программы СПО разрабатываются с учетом их уровня и направленности на основе ФГОС, а в части профессиональных компетенций на основе профессиональных стандартов (при наличии) и **могут включать в себя компетенции, отнесенные к одной или нескольким профессиям и специальностям** по соответствующим уровням профессионального образования или к укрупненным группам профессий, специальностей, а также к области (областям) и виду (видам) профессиональной деятельности, **в том числе с учетом возможности одновременного получения обучающимися нескольких квалификаций.**







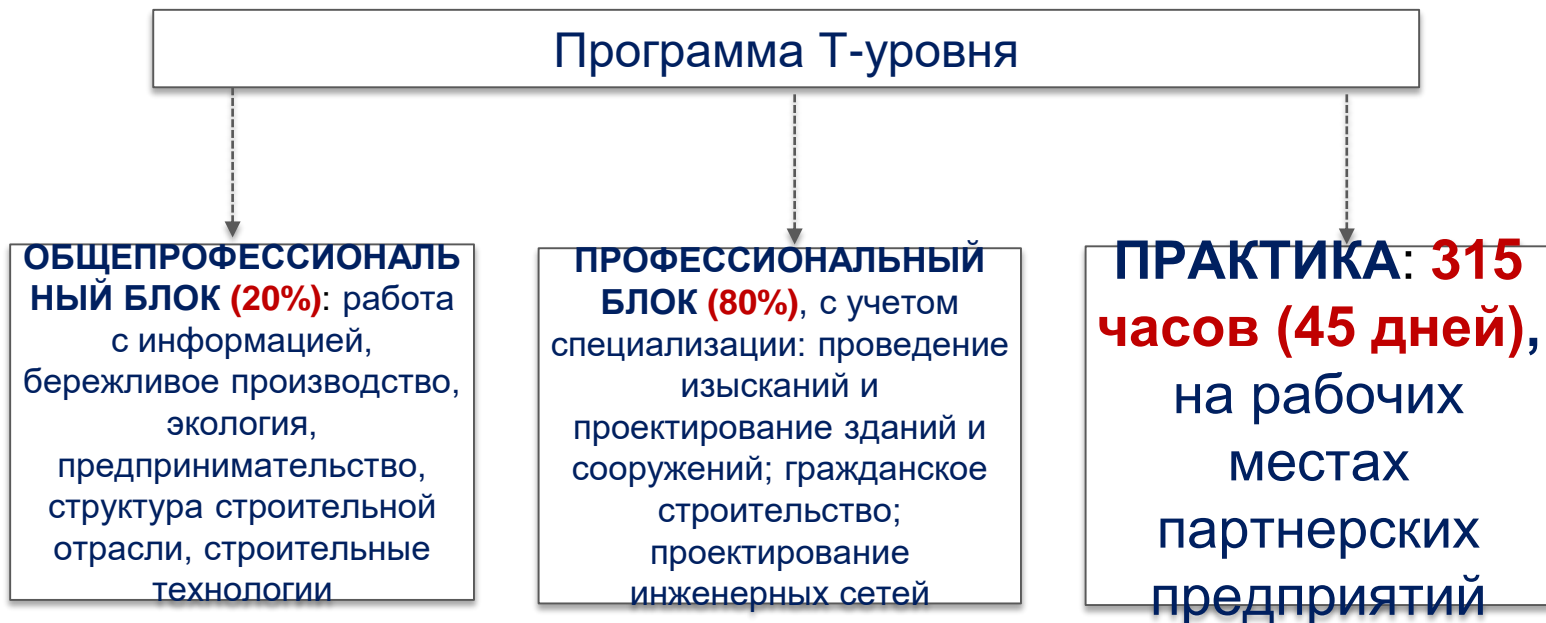
**РАЗРАБОТКА**



**ЭКСПЕРТНЫЕ ГРУППЫ С ОБЯЗАТЕЛЬНЫМ УЧАСТИЕМ РАБОТОДАТЕЛЕЙ**



**СТРУКТУРА**



**СРОКИ**



**2 года (1800 часов)**

# ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ В СИСТЕМЕ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ



## БИЗНЕС

- Создание (выбор) технологических решений
- Описание бизнес-процессов
- Разработка требований к квалификациям
- Оценка квалификации



## ОБРАЗОВАНИЕ

- Разработка и актуализация образовательных модулей (типовых и кастомизированных)
- Обучение, в том числе опережающее

## ОПЕРАТОР ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ



## ПРОЕКТНЫЙ ОФИС

- организационно-методическое сопровождение
- модерирование цифровых ресурсов (консалтинг)
- комьюнити с заказчиками и партнерами

# ПОЛНЫЙ ЦИКЛ ПРИМЕНЕНИЯ ИНСТРУМЕНТОВ НСК

