

ЮРГЕЛАС Мария Владимировна, заместитель генерального директора АНО «Национальное Агентство развития квалификаций».

- Что представляет собой Национальная система квалификаций?

В Советском Союзе была так называемая система рабочих квалификаций. Каждый человек понимал куда ему пойти учиться, где он после этого будет работать, когда он выйдет на пенсию, какая у него при этом зарплата, как он будет профессионально расти. Т.е. можно было спланировать всю свою карьеру с точки зрения карьерного роста и обучения, получения того образования, которое нужно для достижения конкретных задач: хочу быть начальником отдела, хочу выйти на пенсию и чтобы пенсия была в таком размере.

Соответственно, после развала СССР, в течение десятилетий темами, связанными с профессиями, квалификациями, стандартами, которые должны быть на производстве не занимались централизованно. Был разрозненный опыт в регионах, но системно государство к этому не подходило.

Несколько лет назад возникла необходимость централизовать, систематизировать, классифицировать эту скажем так уже совершенно новую систему отраслей, производства, бизнеса. Технологии новые, появляются новые профессии, системного подхода к этому нет. Образование идет своим путем, бизнес своим. Многие люди работают не по специальности. Работодателю, при приеме на работу, трудно оценить, что человек из себя представляет. Потому что в какой-то степени образование себя дискредитировало тем, что любой диплом можно купить в переходе. Если раньше было распределение, то сегодня никакой ответственности образовательных учреждений перед слушателем, перед работодателем нет. Эта связь нарушена, потому что нет стандартов, таких чтобы все понимали. Например, в строительстве существуют такие-то категории, в сварке исторически сложилось система разрядов. Вот то, что было в советское время, берется, но видоизменяется исходя из новых технологий: появляется новое оборудование, техника, соответственно, появляются новые специальности.

Эта система направлена на разные аудитории. В первую очередь на соискателей. Все мы соискатели, потому что все мы устраиваемся на работу. Чтобы работодателю было легче понять чего я стою, что помимо диплома, который выдает образовательное учреждение, есть еще диплом Центра, т.е. независимая оценка, это признание твоих неформальных навыков, твоего опыта то, что не подтверждается дипломом. Например, сварщик с большим опытом работы выполняет работу быстрее и качественнее. Соответственно, это будет подтверждено официально, это даст преимущество при приеме на работу или более высокую зарплату.

Это нужно работодателям, поскольку это вопрос выбора сотрудника. Работодатели доверяют этому экзамену, потому что они сами несут ответственность за него, определяют экспертов и Центры оценки.

Основное условие – одни организации учат, другие проверяют. Сейчас у нас экзамен проходит на базе того образовательного учреждения, где студент учится. Здесь никакой независимой оценки нет. Поэтому смысл в том, чтобы образование готовило свои программы не только на соответствие федеральному государственному образовательному стандарту (ФГОС), но и в соответствии с требованиями работодателей. Чтобы они обучили студента таким образом, чтобы он потом легко сдал экзамен независимый, когда другие эксперты его будут проверять.

Чтобы не было разрыва между обучением и рабочей деятельностью и создана эта система.

3 июля 2016 г. был принят закон «О независимой оценке», который определяет основных участников этого процесса: работодателей, соискателей, Национальный совет при Президенте по профессиональным квалификациям, Национальное Агентство развития квалификаций (НАРК), которое является организатором данной работы. У каждого из них есть свои функции, свои обязанности и свои права. Это все юридически закреплено, т.е. государство дает нам сигнал, что эта система внедряется надолго, что все приводим под определенные стандарты. Это необходимо для того, чтобы людям было комфортнее и для того чтобы развивать трудовую миграцию, чтобы люди не были привязаны к своему региону, но и имели возможность выбирать работодателя тоже.

Данный закон носит добровольный характер. Он не обязывает человека получить сертификат о независимой оценке, а работодателя его требовать. Это требование становится обязательным только для предприятий с госучастием.

Крупный бизнес уже давно сам использует свои внутренние корпоративные стандарты, развивает систему корпоративного обучения. Это очень дорого, и это все в рамках одной корпорации, одной компании.

Идея сделать это в рамках государства. Если написано, например, слесарь первой категории, то все будут знать что такое слесарь первой категории и какой квалификацией он обладает.

На некоторых предприятиях есть внутренняя аттестация. Если работодатель считает, что ему не достаточно этого сертификата, он может продолжать проводить внутреннюю аттестацию. Но система устроена таким образом, что доверие к этой оценке позволит убрать вот эту дублирующую функцию и дополнительные затраты, которые тратятся на аттестацию. Это хорошо для работодателя. Конечно, это трудно с точки зрения того, что человеку придется официально подтверждать свои знания.

Сегодня у нас 800 профессий в справочнике, до конца года их должно стать 1600. Необходимо систематизировать все профессии. Для этого создаются отраслевые Советы по профессиональным квалификациям, которые состоят из работодателей, представителей общественных организаций. Они определяют какие требования нужны, какими квалификациями должен обладать человек, чтобы соответствовать профстандарту, для того чтобы отрасль развивалась. Под это разрабатываются образовательные программы, потому что требование идет от работодателей. На это на все направлена система, а задача государства придать системность, определить рамки.

- Насколько система оценки квалификаций будет вписываться в существующие образовательные стандарты?

Мы сейчас анализируем опыт регионов, где на региональном уровне исторически шли мероприятия по данной теме, приводим их в соответствии с законом. Главный принцип, который сейчас нигде не соблюдается, это то, что образование отдельно, оценка отдельно, т.е. это не может быть одна и та же организация. За оценку отвечают работодатели, потому что им потом этих людей брать, поэтому они требования и предъявляют.

Необходимо чтобы в регионах правительство, работодатели и образовательные учреждения работали вместе. А профсоюзы должны отслеживать, чтобы не было ущемления прав соискателей

- Как защищен сертификат от подделок?

Да это защищено. На конференции выступают представителей отраслевых профессиональных советов и выступают достаточно агрессивно, потому, что это действительно первый раз когда право оценки дали работодателям, а не образовательным учреждениям. Потому что людей надо учить не для того, чтобы стать соответствующей личностью, а для того, чтобы человек мог выполнять свои функции на рабочем месте. Это тяжело принять, поскольку это идет в разрез с той образовательной системой, которая существовала до последнего времени, но она показала свою неэффективность.

Например, у сварщиков есть статистика, что только 30% из выпускников проходят квалификационный экзамен, который проводят независимые эксперты. Аналогичный пример в гражданской авиации. Для того чтобы принять летчика на работу, помимо всех его дипломов, необходимо чтобы он прошел тест на тренажере. Соответственно под каждый тип самолета свой тренажер, запуск такого тренажера порядка 800 долларов. Соответственно претендент приходит в Аэрофлот ему запускают тренажер, потом он приходит в другую компанию и т.д. Это безумные затраты. Естественно предприятия отрасли заинтересованы в создании единого центра, которому они будут доверять.

- Будут ли эти сертификаты признаваться другими странами мира?

Это следующий этап. В каждом минусе есть свои плюсы. В силу того, что мы поздно включились, у нас был перерыв более 20 лет, у нас была возможность проанализировать опыт других стран, как это было сделано в Америке, в Европе, в ЮВА и взять лучший опыт.

Ни в одной стране нет закона, который четко давал рамки как все это нужно развивать. В этой системе заложен глубокий экономический смысл. Все это делается для повышения

производительности труда. Производительность труда - это прибыль работодателя, для работников это повышение заработной платы. Здесь есть экономическая целесообразность.

На Западе не считают необходимым придавать силу закону. В России все немного по-другому, нет закона, система движется медленно. Закон прорабатывали более двух лет, т.к. очень много целевых групп задействовано: работодатели, работники, федеральные министерства, профсоюзы.

Сегодня мы работаем над тем, чтобы эти сертификаты признавались и за рубежом. С 1 января будет запущен единый реестр, где все сертификаты будут номера и фамилии указаны. Любой работодатель может зайти и проверить. Для кадровых агентств это будет главный инструмент. Те люди, у которых будет этот сертификат это будут самые востребованные кадры, которые смогут устроиться в любом месте. Иногда работодатели говорят, зачем это нам, а вдруг человек от нас уйдет. На что мы отвечаем, что у нас нет крепостного права, человек имеет право выбирать себе работодателя.

Естественно все это делается по мировым стандартам. Иногда наши стандарты жёстче, чем западные. Соответственно, мы считаем, что этот сертификат будет признаваться. Мы не хотим, чтобы был отток, но у граждан должен быть выбор по рабочему месту.

- Какая задача стоит перед Центрами, который в данном случае создается на базе МАРП и НГТПП?

Задача МАРПа - это по сути функционал НАРК в регионе. Это методическая и консультационная поддержка. Центр будет доносить информацию о последних изменениях в законодательстве, проводить обучающие семинары и разъяснительную работу. Кроме того, возможно оказывать консультации компаниям для того как приводить, например, текущие должности на соответствие профстандартами. Разрабатывать планы обучения сотрудников. Это ответственность работодателя, обучить его, дотянуть его квалификацию до требований профстандартов. Соответственно региональный методический Центр может помочь в составлении такого плана повышения квалификации.

Поэтому мы приветствуем заключение соглашений с учебными заведениями, потому что их задача обучать. Образовательные учреждения на экзаменах деньги не зарабатывают, они зарабатывают деньги на образовательной программе. Мы видим не угрозу для них, а стимул. Тогда они будут четко слышать посыл работодателя, какой студент им нужен, чтобы они подстроили под это свои образовательные программы.

- Как вы оцениваете перспективы внедрения? Пока включились 12 регионов.

Сейчас 12, но на самом деле мы, в силу того, что НАРК сейчас находится в стадии реорганизационной, т.к. увеличились масштабы. На данный момент у нас порядка 20 регионов, которые участвуют в процессе. На следующий год, я думаю, еще будет расширен перечень. Ответы мы получили из 46 регионов. Т.е. 46 из 85 регионов отозвались на наше предложение включиться в работу. Но мы пока взяли те, где был реальный опыт. Для того чтобы разработать методические шаги, рекомендации для «холодных» регионов, которые просто не знают с какой стороны подойти к этой теме и дать им пошаговую инструкцию, что надо делать.

Сейчас мы анализируем опыт и он очень разный. Благодаря деятельности отдельных людей в регионах, несмотря на то, что государство 20 лет этим не занималось, есть очень важные наработки, которые мы будем использовать.

Поэтому у пилотных регионов есть шанс выходить с инициативой, с предложениями. Потому что они на практике уже прошли многие темы и могут дать рекомендации новичкам.

- Перспективы Новосибирской области?

Новосибирская область, чем отличается? С точки зрения той аудитории, которая имеет представление о теме, и заинтересована в ней, я сказала бы, что в меньшей степени. В других регионах больше людей задают вопросы, интересуются: зачем это нужно. Зато в Новосибирской области, как показала сегодняшняя конференция, отдельными людьми сделаны конкретные шаги, которые соответствуют тому законодательству, которое сейчас принято. Потому что эти люди стояли у истоков. Они участвовали в написании этого закона.

Основную задачу для Новосибирска я вижу в том, чтобы через СМИ, конференции, обучающие семинары, объяснить зачем это надо работодателям, соискателям, профсоюзам.

Вот нет на конференции ни одного представителя профсоюзов. Хотя мы слышали от отдельных Советов, что надо делать этот сертификат обязательным, а это нарушение прав человека. Сертификат вещь добровольная. Это работодатель может принимать решение принимать на работу сотрудника у которого нет сертификата или нет. По-хорошему здесь должен был встать представитель профсоюза, и сказать, что мы не согласны, это не правильно.

В Новосибирске сильная сторона - отдельные люди, из разных целевых групп (правительство, представители Советов по профессиональным квалификациям, образовательные учреждения) уже работают исходя из логики закона. Теперь задача как можно больше людей вовлечь в этот процесс.

У вас уже есть инструмент и отработаны шаги как это внедрять. Уже понятны проблемы, понятно как их решать.

Роль МАРПа – как регионального методического центра, она очень высока для того, чтобы разные группы постараться убедить работать вместе. Для того, чтобы это было выгодно всем.