

Методологические особенности формирования основных компонентов Национальной системы профессиональных квалификаций в новых условиях развития России

Methodological features of the formation of the main components of the National System of Professional Qualifications in the new conditions of development of Russia

УДК 338.26; 330.101

Получено: 18.08.2024

Одобрено: 19.09.2024

Опубликовано: 25.10.2024

Нагорная М.Л.

Заместитель заведующего отделом архивоведения Всероссийского научно-исследовательского института документоведения и архивного дела (ВНИИДАД), г. Москва, Российская Федерация
e-mail: nagornaya@vniidad.ru

Nagornaya M.L.

Deputy head of Archival Science Department of the All-Russian Scientific and Research Institute for Records and Archives Management (VNIIDAD), Moscow, Russian Federation.
e-mail: nagornaya@vniidad.ru

Аннотация

В статье рассматриваются методологические особенности формирования отраслевых систем профессиональных квалификаций в условиях новых требований к российской экономике, в части правил и норм, квалификационных требований, оценки квалификации и подготовки профессиональных стандартов. Исследуются методологические компоненты системы квалификаций, роль активной работы отраслевых советов по профессиональным квалификациям в рамках национальной модели Национальной системы квалификаций. Автор обосновывает необходимость пересмотра подходов к формированию профессиональных стандартов и улучшения взаимодействия между участниками рынка труда и образования для эффективного развития национальной системы квалификаций. Намечены методологические пути и инструменты их реализации.

Ключевые слова: квалификация; классификаторы; компетенция; национальная система квалификаций; отраслевые системы профессиональных квалификаций; профессиональный стандарт.

Abstract

The article examines the methodological features of the formation of sectoral systems of professional qualifications in the context of new requirements for the Russian economy, in terms of rules and regulations, qualification requirements, assessment of qualifications and preparation of professional standards. The methodological components of the qualifications system and the role of the active work of industry councils for professional

qualifications within the framework of the national model of the National Qualifications System are investigated. The author substantiates the need to revise approaches to the formation of professional standards and improve interaction between participants in the labor market and education for the effective development of the national qualifications system. Methodological ways and tools for their implementation are outlined.

Keywords: qualifications; classifiers; competence; national qualification system; industry-specific systems of professional qualifications; professional standard.

В условиях динамичного развития общества и экономики, а также усиления напряженности на рынке труда, вопросы кадрового обеспечения деловых процессов и повышения квалификации специалистов объективно становятся очень актуальными. В период плановой экономики СССР государство играло ключевую роль в регулировании рынка труда, прогнозировало и формировало предложение и спрос на рабочую силу. Госплан СССР был ядром советской системы плановых органов, состоявшей из республиканских госпланов, плановых комиссий при отраслевых министерствах и местных плановых органов при Советах соответствующих уровней (областных, районных). Вся эта вертикаль работала на решение задач развития трудового и квалификационного потенциала союзной экономики. Одной из важных структур, ответственных за квалификацию рабочих и специалистов, было Центральное бюро нормативов по труду, которое обеспечивало создание квалификационных характеристик и выпускало «Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих» (ЕТКС), «Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих» (ЕКС), содержащие основные требования к работникам с определенными квалификациями, описание знаний, умений, опыта, которыми должны обладать работники.

Работа Госплана СССР в аспекте формирования кадрового и квалификационного потенциала экономики до сих пор не попадала в сферу специального интереса исследователей, потому что ведущем звеном их формирования являлся план промышленного производства, на основании которого уже рассчитывались значения показателей плана капитальных вложений, плана по труду и кадрам, издержкам и т.д. Акцент делался на результативность труда и выполнение конкретных трудовых функций в соответствии с квалификационными характеристиками. Интересным аспектом развития трудовых ресурсов в СССР было то, что в тот период не использовались современные термины «компетенция», «профессиональный стандарт», которые сегодня являются центральными понятиями в управлении кадрами и формировании кадрового потенциала.

В настоящее время, в условиях продолжающегося процесса формирования рыночной экономики, функции Госплана фактически выполняют Министерство экономического развития Российской Федерации и Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации, нацеленные на обеспечение развития, прежде всего инициативы хозяйствующих субъектов в рыночных условиях. Для решения задач оперативного и стратегического развития трудового потенциала в масштабах всей страны создана Национальная система квалификаций (НСК), которая объединяет различные механизмы и инструменты, направленные на повышение качества подготовки кадров и их соответствия приоритетным задачам научно-технологического и социально-экономического развития.

Это достаточно новое понятие для многих российских работодателей и органов исполнительной власти впервые было использовано в 1997 г. в Программе социальных реформ Правительства Российской Федерации на период 1996–2000 гг. [1] в формате понятия «профессиональный стандарт». Появление первых профессиональных стандартов, разработанных в инициативном порядке рядом

отраслевых бизнесов для отдельных видов профессиональной деятельности, стало импульсом к построению российской Национальной системы квалификаций.

Система квалификаций (СК) представляет собой структурированное описание различных групп квалификаций и взаимосвязей между ними. Это инструмент, который служит для разработки и классификации квалификаций с набором определенных критериев, таких как требования рынка труда, образовательные стандарты и специфические потребности профессиональной деятельности. Этот набор критериев может быть неявным в самих дескрипторах квалификаций, т.е. описаниях их характеристик, или быть явным в форме набора дескрипторов определенного уровня.

Российские системы квалификаций не являются статичными и включают все аспекты деятельности государства (отрасли), которые приводят к предоставлению использования возможностей человека на рынке труда, которые связывают рынок труда с образованием и профессиональной подготовкой. Например, в архивном деле внедрение цифровых технологий и рост значимости электронных документов требует регулярного обновления квалификаций и появления новых уровней или типов квалификаций и даже новых профессий.

Системы квалификаций должны обеспечивать согласованность между требованиями рынка труда и программами профессионального образования. Это позволяет обучающимся получать актуальные и востребованные знания и навыки, а работодателям — иметь доступ к квалифицированной рабочей силе. В рамках системы квалификаций важно, чтобы все уровни образования (школы, профессиональное образование, высшие учебные заведения) были связаны едиными стандартами и квалификациями. Это делает переходы между уровнями образования и профессиональной подготовки более гибкими и понятными. Каждая отрасль имеет свои специфические требования к квалификациям, но система должна быть интегрированной на национальном уровне, чтобы обеспечить возможность перехода специалистов из одной отрасли в другую или возможность повышения квалификации в смежных направлениях [2].

Современные модели профессионально квалификационного развития в любой сфере отличаются структурой факторов ее формирующих и, естественно, системой целей (областью применения), показателей, оценок и требований, ее типичная модель представлена в табл. 1.

Таблица 1

Модель системы профессиональных квалификаций

Целевая ориентация	профессиональная деятельность – деловая (трудовая) активность человека, являющаяся основным источником его доходов и общественного положения
Базовые характеристики	вид трудовой деятельности и описание трудовых функций и процессов, относящихся к выполнению задач данного вида деятельности
Инструменты формирования	– профессиональные стандарты и необходимые компетенции; – программы профессионального образования; – профессиональная среда, включающая уровень профессиональной культуры, этику профессионального сообщества (ассоциации, союза, центров профессиональной ориентации и т.п.)
Правовое регулирование	Профессиональная квалификация регулируется через соответствующие правовые акты и нормативы, которые обеспечивают гармонизацию квалификационных требований со всеми

	структурными элементами профессиональной деятельности, системами разнообразных классификаторов национальных и международных. Например, в качестве основы для гармонизации всех действующих в стране систем классификации с соответствующими международными системами в Российской Федерации введен в действие 2 февраля 2014 г. Общероссийский классификатор видов экономической деятельности [3].
--	--

Источник: составлено автором по материалам портала ГАРАНТ. РУ

До 2020 г. российская система профессионального образования и развития профессиональных квалификаций была ориентирована на интеграцию в западноевропейское образовательное пространство с доминированием англосаксонской методологии образовательных процессов и развитием профессиональных квалификаций. В то же время российская экономика в целом также ориентировалась на интеграцию в европейское экономическое пространство.

Потребовалось примерно двадцать лет, чтобы приспособить систему профессиональных квалификаций, сформированную в своей основе еще в советский период, к рыночной ориентации и найти практические пути ее сближения с западноевропейской, например, через инструменты Болонского процесса.

Фактически тридцать лет эксперимента закончились тем, что сегодня российское профессиональное образование односторонне фактически дезинтегрировано из образовательного пространства Евросоюза и ситуация складывается сложнее, чем она была в начале девяностых годов. Нам предстоит укрепить роль государства в профессиональном образовании, сохранив все положительное, что было накоплено за последние годы, особенно в части дополнительного профессионального образования.

Необходимо создать новую, качественно обновленную национальную систему квалификаций, соответствующую условиям укрепления промышленного суверенитета и евразийской интеграции. Эти задачи требуют подходов, которые сложно сравнить с прежними стандартами Болонского процесса, на которые Россия так и не успела полностью перейти. Одной из основных характеристик любой современной национальной системы квалификаций выступает четкая и взаимосвязанная структура, объединяющая профессии, специальности, квалификации и компетенции.

В отсутствие единой классификации профессий и систематического анализа потребностей в трудовых ресурсах российская система квалификаций сталкивается с рядом методологических и организационных вызовов. Например, в ряде стран происходит интеграция квалификаций, получаемых на различных уровнях образования от школьного до высшего, включая сектора профессионального обучения и подготовки, в единую систему званий и стандартов. Такие комплексные системы, например в Евросоюзе, обеспечивают согласованность квалификаций, их структурное место в общей системе и возможность соотнесения с аналогами в других секторах и странах. Это упрощает их признание и делает квалификации более прозрачными и доступными для работодателей и образовательных учреждений на национальном и международном уровне [4].

Организационная структура национальной системы профессиональных квалификаций (НСПК) в России представляет собой иерархически организованный комплекс с функциональной ориентацией, в котором участвуют ключевые государственные и общественные структуры. В ее состав входят представители

Администрации Президента Российской Федерации, профильных министерств (например, Министерства науки и высшего образования, Министерства труда и социальной защиты, Министерства просвещения, Министерства промышленности и торговли), Российского союза промышленников и предпринимателей, ведущих объединений работодателей, крупных государственных корпораций, Федерации независимых профсоюзов и ряда ведущих университетов. Такая комплексная структура обеспечивает межведомственное взаимодействие и согласование интересов, создавая основу для реализации задач в области формирования, развития и поддержки профессиональных квалификаций в стране. Кроме того, позволяет работодателям через профессиональные стандарты и описания квалификаций и компетенций показать учебным центрам, что конкретно должны знать, уметь и какими деловыми качествами обладать молодые специалисты после окончания профессионального учебного заведения. В этом случае взаимодействие рынка труда и системы образования становится визуализированным, понятным и прозрачным. Таким образом, НСПК, применяясь в сфере управления персоналом и в сфере подготовки кадров, гармонизирует отношения между участниками формирования профессионального кадрового потенциала всей страны и, в частности, отдельно взятой отрасли.

Национальная система профессиональных квалификаций и компетенций Российской Федерации находится на начальном этапе своего формирования и сегодня задача ее развития до требуемого уровня 2030 г. усложняется тем, что следует систематизировать, привести в единое целое профессиональные квалификации и компетенции в рамках отраслевой специализации с возможностями максимально конструктивной интеграции межотраслевых связей.

В этом случае НСК будет представлять собой интегрированную систему отраслевых систем профессиональных квалификаций, что позволит, с нашей точки зрения, обеспечить необходимый масштаб и темпы обновления системы квалификаций, прежде всего в реальном секторе экономики [5].

Под отраслью мы понимаем непрерывно формирующуюся и меняющуюся совокупность организаций, предприятий, компаний, малых и индивидуальных хозяйств, объединенных близкими (типичными) характеристиками технологических и деловых процессов, результатами деятельности (продукции, услуг). Они, как правило, имеют взаимосвязанные стратегии, тренды и темпы развития, особенно в части проблем профессиональных квалификации и компетенций на рынке труда. Именно поэтому важно связать ключевые виды профессиональной деятельности, профессиональные стандарты, квалификации и компетенции в единую, согласованную систему.

С нашей точки зрения, отраслевая система профессиональных квалификаций (ОСПК) не просто дополняет НСК, а формирует ее каркас, привнося национальные приоритеты и элементы профессиональной культуры, которые служат основой для обеспечения экономической и технологической независимости России. ОСПК должна отражать такие ключевые характеристики, как степень самостоятельности, инновационности, масштабы деятельности, а также уникальные аспекты профессиональной деловой культуры и иные характеристики, отражающие отраслевую специфику.

Разработка и поддержание отраслевой специфики квалификаций как составной части НСК обычно возлагаются на советы по профессиональным квалификациям, включающие объединения работодателей и профессиональные сообщества, в соответствующей области профессиональной деятельности. Перечень областей профессиональной деятельности представлен в реестре профессиональных стандартов (перечне видов профессиональной деятельности) и включает соответствующие наименования областей: образование,

здравоохранение, социальное обслуживание, финансы и экономика, юриспруденция, сельское хозяйство, транспорт, электроэнергетика и т.д. [6].

Советы по профессиональным квалификациям (СПК) представляют собой профессиональные объединения, включающие компании, специалистов и экспертов из определенных отраслей, таких как строительство, сельское хозяйство, ЖКХ и др. Их задача – развивать и регулировать систему квалификаций в конкретных сегментах рынка. На 2024 г. зарегистрировано 46 отраслевых СПК. Однако, текущего статуса СПК недостаточно для выполнения их полномасштабных функций, поскольку они часто охватывают лишь отдельные виды профессиональной деятельности с общей деловой основой, например, в управлении.

Для эффективного развития профессиональных квалификаций необходимо, чтобы СПК имели четкую отраслевую привязку и выполняли функцию главного организационного звена в процессе развития соответствующей отрасли или группы отраслей. Это позволит им не только систематизировать квалификационные требования, но и обеспечивать устойчивое развитие отраслевой структуры, согласованное с экономическими и технологическими приоритетами страны.

При наличии более глубокой отраслевой привязки СПК смогут проводить мониторинг рынка труда на более объективной и мобильной основе, что способствует заинтересованности организаций и предприятий в процессе мониторинга. Используя отраслевые цифровые платформы для получения данных, СПК смогут обеспечивать более надежные аналитические результаты, которые станут полезными для формирования отраслевой политики в сфере труда и профессионального образования.

Такая система позволит эффективно отслеживать жизненный цикл квалификаций и компетенций, подбирать платформы для оценки и развития персонала, а также разрабатывать более точные методы тестирования и оценки квалификации. Это также создаст условия для реализации проектов, направленных на развитие трудовых ресурсов и внедрение передового опыта применения профессиональных квалификаций.

Сегодня, чтобы стать востребованным профессионалом, недостаточно обладать одной квалификацией и набором компетенций. Необходимо постоянно совершенствовать свою квалификацию и осваивать дополнительные квалификации, чтобы быть готовым к работе в быстро меняющейся, динамичной деловой среде. Необходимо постоянно развивать свои компетенции, что наиболее эффективно можно сделать только в условиях конкретной отраслевой экосреды.

В этой связи отраслевые СПК способны организовать непрерывное профессиональное обучение на протяжении всей карьеры работника. Отраслевые СПК могут выполнять функцию отраслевого интегратора образовательных ресурсов и возможностей как внутри самой отрасли, так и на межотраслевом уровне. Это создаст основу для приобретения дополнительных квалификаций, развития отраслевых компетенций и формирования специфического отраслевого знания – так называемого отраслевого профессионального интеллекта, что, в конечном счете, усилит конкурентоспособность специалистов и отрасли в целом.

Отраслевые СПК должны стать реальными связующими мостами между национальной системой профессионального образования и отраслевыми работодателями, которые позволяют с помощью своих механизмов согласовать спрос со стороны работодателей на компетентных работников и предложения профессиональных квалификаций со стороны профессиональных образовательных учреждений и центров профессиональной подготовки и развития. К сожалению, надежды на то, что эту задачу полностью будут решать профессиональные стандарты, не оправдалась, они, как правило, носят комплексный функционально-

должностной характер, а не процессный, учитывают требования к образованию, опыту практической работы, а не к компетенциям необходимым в конкретных условиях для работодателя. Эти требования возникают уже при приеме на работу или перемене должностных обязанностей и часто не соответствуют набору компетенций, полученных в период обучения.

Профессиональные стандарты направлены преимущественно на повышение производительности, а не на развитие профессиональных навыков работников. В итоге, отрасли все чаще самостоятельно отвечают за качество подготовки кадров, и если этот процесс контролируется отраслевой системой профессиональных квалификаций, то отрасль сама может определять подходящие методы и формы оценки компетенций работников [7].

Фактически мы ставим вопрос о децентрализации части функций Национальной системы квалификаций на отраслевой уровень, что пока не является типичной практикой для реального сектора экономики, но имеет перспективы и подкрепляется советским опытом формирования профессионального кадрового потенциала

Примером служит Китай, где отрасли и их компании обладают большей свободой в сборе и использовании данных о внутренних и деловых средах, что позволяет формировать информацию о потребностях в кадрах и перспективах их развития.

В таких условиях отраслевые экоструктуры трансформируются в центры анализа больших массивов данных, генерирующих более точно инсайдерскую информацию для внутреннего пользования о потребностях в развитии квалификаций и компетенций работников.

Эти данные оказывают поддержку в принятии решений, а также повышают эффективность операционных действий по развитию кадрового потенциала. Так, например, китайская экосистема Tencent реализовала передовую программу профессионального развития сотрудников, высоко оцененную американской Ассоциацией развития талантов [8]. В Китае внедрен гибкий (гибридный), экосистемный подход, учитывающий отраслевую специфику в формировании и развитии систем профессиональных квалификаций и компетенций. В условиях подобной деловой среды традиционные вертикально интегрированные системы управления трудом показывают низкую эффективность, так как они менее способны учитывать динамику профессиональных требований и скорости развития технологий. Гибридный подход, напротив, стимулирует горизонтальные связи между образовательными учреждениями, работодателями и профессиональными ассоциациями.

Важно отметить, что в процессе развития отраслевых экосистем китайские организации и компании активно выходят за пределы традиционных отраслевых границ, постоянно расширяя и трансформируя свою деятельность. Они экспериментируют с новыми образовательными продуктами, квалификациями и компетенциями, что позволяет им оперативно реагировать на изменения в экономике и технологиях. Изменения в трудовых регламентах, адаптируемые под разные профили и уровни, часто принимают рекомендательный характер, что поддерживает гибкость рабочих процессов и профессионального развития. Благодаря этому китайские компании начинают играть институциональную и координирующую роль, создавая сети взаимодействия между производственными и предпринимательскими структурами и властями [9].

Образовательные экосистемы также формируют благоприятную среду для профессионального роста и инноваций, облегчая развитие кадров и поддержку предпринимателей, что в одиночку организациям было бы сделать сложнее.

Наше исследование позволяет выделить основные методологические предпосылки, обеспечивающие успешное функционирование отраслевых систем профессиональных квалификаций и компетенций (ОСПК):

- *наличие сильной (ведущей) головной отраслевой исследовательской организации или компания.* Такая организация должна быть ядром экосистемы формирования и развития квалификаций и компетенций, причем независимо от уровня диверсифиции отрасли и ее межотраслевого значения. Например, в отрасли архивного дела такой организацией является ВНИИДАД. В советский период такие структуры существовали во всех ключевых отраслях экономики;

- *развитые интегрирующие и координирующие механизмы между участниками экосистемы, которые обеспечивают синергический эффект, быстрый и гармонизированный по интересам рост.* Отрасли обычно организуются в виде цепочек производственных и деловых процессов. Под экосистемой мы понимаем способ организации процессов создания продуктов и услуг, ориентированные на определенные сферы деятельности. Экосистемы представляют собой сложные сети (в том числе цифровые) независимых участников и взаимосвязанных производственных платформ, приложений, компаний и организаций, которые сотрудничают и взаимодействуют друг с другом в определенной деловой среде. Они создают экономическое пространство, где участники могут обмениваться данными, ресурсами и услугами с целью удовлетворения своих потребностей и достижения совместных целей;

- *создание системы стратегирования,* в которой одной из ключевых целей ОСПК является совместное создание ценности для всех участников, как со стороны образовательной среды, так и работодателей, что достигается совместным использованием ресурсов, их экспертизы для удовлетворения разнообразных потребностей развития профессиональных квалификаций и компетенций;

- *гибкость и масштабируемость структуры.* ОСПК должна легко адаптироваться к меняющимся условиям и увеличению числа участников, обеспечивая «коллективное преимущество» для всех. В экосистеме создаются симбиотические отношения, где владельцы образовательных и производственных платформ делятся своими ресурсами, что укрепляет общие возможности. Таким образом, образовательный продукт, профессиональный стандарт и другие инструменты профессионального развития создаются на взаимовыгодной основе, как для работника, работодателя, так и для владельца платформы. Такой подход мотивирует участников к дальнейшему взаимодействию внутри системы;

- *создание атмосферы взаимозависимости и разумного доверия между ее участниками.* Это помогает не только поддерживать устойчивость системы, но и укрепляет мотивацию участников, стимулируя долгосрочные перспективы совместного развития;

- *экосистемное мышление.* При создании и обслуживании ОСПК возникают множество аспектов, которые требуют анализа и управления. Современные вызовы требуют, чтобы руководители применяли экосистемное мышление, позволяющее развивать интегрированные подходы к управлению элементами ОСПК. Использование современных форм управленческого мышления, которые сейчас принято называть как «неокибернетические», позволяет пересматривать привычные границы отрасли, осуществлять выход за пределы отраслевых рамок и корпоративных функций, регламентов. Под экосистемным мышлением мы понимаем управленческую концепцию, направленную на создание взаимосвязанной среды, где независимые, но взаимозависимые участники (компании, образовательные учреждения, исследовательские организации и т.д.) действуют совместно для достижения общих целей, таких как развитие отрасли или повышение качества профессиональных компетенций. Эта концепция

предполагает уход от традиционной иерархической структуры управления к более гибкой сети взаимосвязанных партнеров, позволяя более эффективно адаптироваться к быстро меняющимся условиям;

- *квалификация работника в условиях хаордической деловой среды.* В условиях хаордической деловой среды, где относительно стабильные периоды чередуются с эпизодами организационного хаоса, квалификация работника определяется не просто документом об образовании, полученным в сертифицированном учебном центре, а реальными компетенциями — способностью применять знания и навыки для решения конкретных задач в специфических условиях. Ключевое значение имеют те компетенции, которые направлены на постоянное профессиональное развитие. Это предполагает не только наличие базовых знаний и навыков, но и готовность к обучению и адаптации, что является основой профессиональной гибкости и способности к развитию. Современная деловая среда, по сути, перестала быть статичной. Сегодня практически все мировые рынки демонстрируют элементы хаордической структуры, где стабильные периоды сменяются резкими изменениями, что практически исключает существование устойчивого экономического роста или стабильного социального контекста. Традиционные механизмы управления трудом, рассчитанные на стабильные условия, оказываются малоприменимыми в таком изменчивом контексте. Вместо этого, требуется гибкость, способность к самообучению и адаптации к новым требованиям — факторы, которые обеспечивают конкурентоспособность не только отдельных сотрудников, но и компаний в целом.

В России предпринимаются шаги по созданию универсальной системы профессиональных квалификаций, которая объединяла бы все уровни профессиональной подготовки, от начального профессионального образования до высшего и дополнительного.

С научной точки зрения, проблема универсальности в системах квалификаций действительно вызывает вопросы, связанные с сохранением и учетом процессов развития специфики профессиональной деятельности.

Это обстоятельство следует учесть особенно при создании отраслевых и региональных (на уровне субъектов Российской Федерации) систем квалификаций. При чрезмерной универсализации возможно «размывание» специфических компетенций и квалификаций, необходимых для конкретных профессиональных задач. Например, архивисты, работающие с бумажными документами, могут иметь совершенно другие компетенции и навыки, чем специалисты, работающие с цифровыми архивами. Попытки объединить их квалификации в одну общую категорию могут привести к снижению точности оценки их профессиональных навыков.

Модель «кубика Рубика» — это удачный образ для описания того, как универсальная система квалификаций может адаптироваться к конкретным условиям. В такой модели единое системное пространство служит основой для создания множества уникальных комбинаций, соответствующих требованиям отдельно взятой отрасли, предприятия, организации, специализированного подразделения и даже руководителя, специалиста. Это позволяет сохранять баланс между универсальными стандартами и уникальными особенностями каждой профессии или отрасли.

Благодаря такой системе, возможно создать индивидуализированные квалификации, которые будут соответствовать специфике конкретной отрасли или региона, сохраняя при этом связь с общей национальной рамкой квалификаций, что особенно важно в условиях современного быстро меняющегося рынка труда. Например, квалификации архивистов в определенном регионе могут учитывать

уникальные исторические и культурные особенности архивных документов, с которыми работают специалисты, или специфические требования к оцифровке документов в зависимости от уровня технической оснащенности.

В порядке заключения, следует обратить внимание на ряд нерешенных методологических проблем общесистемного характера в развитии систем профессиональных квалификаций:

1. Системы формирования профессиональных квалификаций представляют собой не только часть образовательной системы, но и часть профессиональной культуры, которая отражает ключевые профессиональные ценности. В этом контексте они выступают как важное промежуточное звено в системе непрерывного образования, а не как высшая ступень образовательной пирамиды.

Эти системы ориентированы не столько на массовое образование или простую передачу знаний, сколько на создание нового знания и компетенций в узкоспециализированных областях. Они сталкиваются с определенной консервативностью профессионального образования, которое стремится сохранять свою внутреннюю целостность, соответствуя потребностям бизнеса, и потому требует значительных усилий для адаптации к новым вызовам и изменениям деловой среды.

Сложность генерации новых знаний обусловлена междисциплинарным характером задач и многоаспектностью процессов развития, а также необходимостью учета интересов многочисленных сторон – правительства, образовательных учреждений, работодателей, профессиональных сообществ и самих работников. На отраслевых уровнях эти процессы идут быстрее из-за «подталкивания» их рыночными обстоятельствами, национальные системы квалификаций развиваются медленнее и более политизированы. Кроме того, это связано и с тем, что изменения требуют комплексного подхода и корректировок на всех уровнях государственной иерархии. Внедрение новых профессиональных стандартов и квалификационных требований влечет за собой изменения в образовательных программах, процессах сертификации, а также необходимости переподготовки специалистов. При этом если нет реальной потребности в таких профессиональных стандартах и квалификациях со стороны работодателя или общества, процесс их модернизации становится бессмысленным.

Генерация новых знаний и развитие системы профессиональных квалификаций представляют собой сложный и многоуровневый процесс. Он осложняется междисциплинарным характером задач и многослойностью интересов: каждый этап требует учета позиций государственных структур, образовательных учреждений, работодателей, профессиональных сообществ и работников. На отраслевом уровне такие процессы идут быстрее, так как их стимулирует рыночная необходимость и потребности организаций. Национальные же системы квалификаций развиваются медленнее и часто оказываются более политизированными, так как изменения требуют скоординированных шагов на всех уровнях государственной иерархии.

С внедрением новых профессиональных стандартов и квалификационных требований появляются задачи корректировки образовательных программ, пересмотра сертификационных процедур и подготовки кадров, готовых к новым вызовам. Важно, однако, чтобы эти изменения имели реальную потребность со стороны работодателей и общества. В противном случае, модернизация профессиональных стандартов теряет смысл и может создать несоответствие между формальным уровнем квалификаций и фактическими нуждами рынка.

2. В российской системе профессионального образования традиционно выделяются четыре последовательных уровня подготовки: начальное, среднее (профессионалитет), высшее и дополнительное профессиональное образование.

Последнее, называвшееся в советский период послевузовским, охватывает этапы повышения квалификации. Эти уровни представляют собой автономные подсистемы, различающиеся по содержанию программ, образовательным стандартам, целям, иерархии квалификаций и даже терминологии. Для формирования полноценной системы непрерывного образования важно обеспечить их преемственность.

Однако российская система сталкивается с вызовами: еще в 1990-е годы ректор НИУ ВШЭ Ярослав Кузьминов охарактеризовал средние профессиональные учебные заведения как «камеры хранения» для молодежи, недостаточно подготовленной к обучению. Эта характеристика отражает одну из ключевых проблем – низкую горизонтальную мобильность, то есть ограниченные возможности для перехода из одной профессиональной группы в другую. Предстоящий этап технологического развития и изменения в экономике неизбежно изменят рынок труда, требуя создания условий для накопления и сертификации профессиональных компетенций, которые формируют основу любой квалификации.

Внедрение компетентного подхода, который позволяет объективно оценивать соответствие специалиста требованиям работодателя, остается нерешенной задачей. Российская система профессионального образования еще не полностью перешла на компетентную основу, которая позволяет оценивать соответствие работника требованиям работодателя, общепринятое понятие компетентности еще не сложилось.

3. Основываясь на анализе опыта Международной организации труда (МОТ), для результативного формирования национальной системы профессиональных квалификаций необходимо, в первую очередь, разрабатывать национальный классификатор профессий. На международном уровне МОТ определяет разработку национального классификатора профессий как важный этап формирования эффективной системы профессиональных квалификаций. Этот классификатор должен стать системообразующим документом, устанавливающим количество дескрипторов национальной рамки квалификаций, что важно для определения уровней квалификации с учетом социально-экономического развития страны. Далее на его основе необходимо формировать отраслевые профессиональные стандарты и создать систему независимой оценки компетенций сотрудников, основанную на профессиональных стандартах и включающую процедуру независимой добровольной сертификации персонала. Российский опыт показывает, что успешное создание общенационального классификатора требует применения современных методик и активного участия специалистов, объединенных по отраслям экономики.

Ранее была проведена работа под эгидой Минтруда России (до 2004 г.) по разработке Концепции общероссийского классификатора профессий с использованием фасетного метода классификации, но эта работа не была завершена [10]. Этот метод предполагает параллельное разделение объектов на независимые классификационные группы, которые не связаны друг с другом и не подчиняются друг другу. Каждый фасет относится к одному и тому же множеству, и характеризует только одну из его сторон. Классификатор включает раздел, отражающий объединенные группы и подгруппы профессии в соответствии с установленными критериями: отрасль экономики, преобладающие требования к компетентности по профессии, к уровням образования и т.д.

Следует отметить, что в результате разработки классификатора профессий появляются следующие возможности:

- определения структуры национального рынка труда (как общероссийского, так и отраслевого), его узких мест, выявления новых профессий

и компетенций по отраслям экономики в соответствии с развитием новых техники и технологий;

- эмпирического определения квалификационных уровней национальной и отраслевой системы квалификаций;
- формирования госзаказа на подготовку специалистов всех уровней по актуальным направлениям и специальностям;
- создание независимой добровольной системы оценки уровня квалификации в отраслевых центрах;
- появляется основание для разработки систем отраслевых ПС, как нормативных документов, формирующих минимально необходимые требования к компетентности по профессии с учетом обеспечения результативности, качества и безопасности труда.

Разработка Общероссийского классификатора профессий – это сложная государственная задача, которая лежит в основе формирования системообразующей национальной системы квалификаций. В настоящее время существует необходимость в разработке квалификаций «нового поколения», которые будут востребованы работодателями из различных отраслей экономики за счет включения сбалансированного набора теоретических и практических (прикладных) навыков, а также общих компетенций, таких как аналитические способности и критическое мышление. Такой баланс важен для работодателей в условиях новой цифровой экономики, экономики знаний. Это способствует расширению возможностей для участников трудового процесса выявления недостающих знаний и навыков, их пополнения и развития через систему дополнительного профессионального образования.

Достижение объективности и функциональности этой системы основывается как на проведении исследовательской деятельности по отраслям экономики с консолидированными представителями работодателей, так и на организационной работе в рамках отраслевых центров профессиональных квалификаций с целью анализа состояния трудовых ресурсов и определения направлений их развития. Таким образом, формируется новая институциональная структура, представляющая собой форму организации взаимоотношений в данной сфере, регламентированную установленными правилами, нормами и механизмами саморегулирования. Такой подход способствует не только повышению качества профессионального образования, но и обеспечивает соответствие компетенций работников реальным требованиям экономики.

Литература

1. Постановление Правительства РФ от 26 февраля 1997 г. № 222 «О Программе социальных реформ в Российской Федерации на период 1996 - 2000 годов» / Собрание законодательства Российской Федерации от 10 марта 1997 г. N 10 ст. 1173.
2. Стратегия развития национальной системы квалификаций Российской Федерации на период до 2030 года (одобрена Национальным советом при Президенте РФ по профессиональным квалификациям (протокол от 12 марта 2021 г. № 51)) / Бюллетень «Официальные документы в образовании», июль 2021 г., № 20.
3. Общероссийский классификатор видов экономической деятельности (ОКВЭД 2) ОК 029-2014 (КДЕС Ред.2) (принят и введен в действие приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 31.01. 2014 г. № 14-ст). Федеральное агентство по техническому регулированию и метрологии, Москва, Стандартинформ, 2014 г.

4. Аксенова Н.М. Международный опыт разработки национальных систем квалификаций // Образование и наука. 2014. № 5 (114). С. 23–33.
5. Чернышов Л.Н., Збрицкий А.А., Ивчик Т.А. Концептуальные основы развития Национальной системы квалификаций на период до 2030 года // Экономика строительства. №3 (63) 2020 г. С. 3–12.
6. О реестре профессиональных стандартов (перечне видов профессиональной деятельности: приказ Минтруда России от 29 сентября 2014 № 667н.
7. Машукова Н.Д. Основные тенденции формирования системы развития профессиональных квалификаций // Качество и жизнь. 2014 г. №1, С. 30–34.
8. Кандалинцев В.Г. Tencent: корпоративная культура и модель развития // Восточная аналитика. 2022; 13(4):138–155. DOI: 10.31696/2227-5568-2022-04-138-155.
9. Завьялова Е., Алсуфьев А., Краковецкая И., Лицзюнь В., Ли Д. Развитие персонала в китайских инновационно-активных компаниях // Foresight and STI Governance, vol. 12, no 3, pp. 43–52. DOI: 10.17323/2500-2597.2018.3.43.52.
10. Волошина И.А., Перова И.И. Научно-методические подходы к формированию современного классификатора профессий // Актуальные вопросы современной экономики. 2021. № 7. С.282–297. DOI: 10.34755/IROK.2021.83.59.100.