

Региональная система квалификаций – инновационное решение для инновационной экономики

Построение в рыночных условиях инновационной экономики требует использования иных механизмов, чем те, которые известны в России со времен социализма и действуют в настоящее время. Особого внимания требует внедрение новых механизмов, направленных на работу с человеком. Это связано, с одной стороны, с тем, что все инновации создаются конкретными людьми, а не машинами или компьютерами, с другой – с тем, что потребителем инноваций, его судьей и заказчиком является также конкретный человек.



В. А. ЖИЛЬЦОВ
канд. психол. наук, доцент,
член-корр. МАПН, директор
Национального центра
сертификации управляющих,
Москва

Вместе с тем известны закономерности восприятия человеком новшеств, новаций. Этапы принятия инноваций конкретным человеком проходят от прямого отрицания («это невозможно», «это любопытно/интересно/сложно»), до осознанного и неосознанного присвоения («это необходимо», «это просто», «это было всегда»). Преодолевать автору инновации все этапы естественного сопротивления потребителя сложно и вряд ли необходимо самому. Следовательно, в процессе внедрения инновации нужно привлекать другого профессионала, деятельность которого будет направлена на постепенное изменение восприятия инновации в сознании потенциального потребителя.

Сам же круг потребителей расширяется при появлении возможности снижения себестоимости инновации и роста платежеспособности. Таким образом, инновация от стадии «игрушки для автора» переходит в «игрушку для избранных/богатых». А затем становится «игрушкой для всех» и, приобретая полезные свойства, становится полезной и необходимой вещью, постепенно устаревает.

Указанные выше закономерности приводят к пересмотру существующих технологий в экономике. Глобальные тенденции для инновационной экономики несколько, это:

- растущее ускорение и непрерывность процессов создания инноваций (от создания ноу-хау – разработки уникальной технологии – совершенствования бизнес-процессов – упрощения технологии – массового распространения инновационной технологии);
- появление специализации в деятельности лиц, участников инновационного процесса, и дифференциации требований к их квалификации, направленная на упрощение требований при расширении количества участников.

Непосредственными участниками систем квалификаций являются: профессиональные сообщества, государственные органы, сфера образования, конкретный профессионал.

Система квалификаций как кадровая технология

Анализ документов органов управления Российской Федерации, которые направлены на реализацию мероприятий Программы – 2020, показывает, что наибольшую трудность вызывает «инертность человеческого фактора», что требует первоочередного внедрения инновационного механизма в кадровые технологии. Такой инновационной кадровой технологией является внедрение национальной/региональной системы квалификаций и механизмов рынка квалификаций персонала.

Национальная система квалификаций, создаваемая с 2007 года Российским союзом промышленников и предпринимателей, а с 2011 года в рамках предпринимательской инициативы «Национальная система квалификаций и компетенций» Агентством стратегических инициатив, предполагает внедрение национальной рамки квалификаций, банка профессиональных стандартов, банка модульных программ обучения по требованиям профессиональных стандартов и системы независимой сертификации (оценки) квалификаций. Непосредственными участниками систем квалификаций являются: профессиональные сообщества, государственные органы, сфера образования, конкретный профессионал.

Профессиональные сообщества и работодатели являются в данном процессе ведущей силой – заказчиком. Социальными партнерами являются система образования и органы власти. Пользователями данной системы квалификаций является конкретный трудоспособный гражданин РФ. При этом уровень квалификации профессионала может быть различным (от «нулевого» до самого выдающегося).

Внедрение такого механизма в практику и его использование необходимо проводить не только на национальном уровне, но главным образом на уровне региона (и/или отрасли). Этот механизм организует и обеспечивает

обратную связь с социальными партнерами о качестве и количестве необходимых современной экономической ситуации квалификаций персонала. Требования работодателей формализуются с использованием таких документов, как профессиональные стандарты.

Кто разрабатывает профессиональные стандарты

Профессиональные стандарты – это продукт и забота профессиональных сообществ – носителей профессии. А процедура проверки соответствия требованиям профессиональных стандартов, т. е. сертификация, – инструмент этого профессионального сообщества. Сведения, полученные в ходе сертификации, с полным основанием могут использоваться социальными партнерами для принятия решений в области работы с человеческим ресурсом, например: органами власти при планировании; системой образования – для оценки качества образования; работодателями для формирования заказа на подготовку персонала и расчета необходимых затрат на развитие квалификаций и т.п.

Основным элементом системы сертификации является профессиональный стандарт – многофункциональный документ. Рабочи-

ми механизмами данной системы являются агентства развития квалификаций. Региональные системы квалификаций следует строить на принципах частно-государственного партнерства с ведущей ролью союзов (ассоциаций, гильдий и т.п.) – профессиональных сообществ и работодателей. Региональная система квалификаций позволит координировать деятельность всех заинтересованных сторон по обеспечению квалифицированными кадрами плана социального и экономического развития региона. Деятельность регионального агентства развития квалификаций позволит формировать региональные реестры профессиональных стандартов, реестры сертифицированных лиц по отраслям, реестры аккредитованных профессиональными сообществами модульных программ обучения (по профессиям).

Наилучшим механизмом взаимодействия социальных партнеров в регионе является создание координационного совета из числа заинтересованных сторон, предназначением которого является инициация и контроль реализации региональной программы развития квалификаций персонала. Координатором региональной программы и исполнительным органом региональной системы развития квалификаций должна стать автономная неком-

Макет региональной системы сертификации квалификаций (частно-государственное партнерство)



мерческая организация, а его учредителями представители координационного совета (см. рисунок).

Основами для создания и функционирования региональной системы квалификаций уже существуют. Это:

- 1) деятельность Минэконом РФ, Минтруда РФ, Минобрнауки РФ и других федеральных структур по созданию Национальной системы квалификаций;
- 2) наличие профессиональных сообществ и отраслевых СРО, союзов, гильдий и т. п.;
- 3) существование около 70 профессиональных стандартов (квалификационных характеристик), разработанных профессиональными сообществами;
- 4) наличие модульных программ обучения на основе некоторых профессиональных стандартов;
- 5) существование более 200 зарегистрированных систем сертификации персонала по различным профессиям;
- 6) опыт деятельности зарубежных систем сертификации квалификаций на территории РФ.

Подводя итоги вышесказанному, можно утверждать, что следует создать условия для применения стратегического инструмента в области кадров – системы квалификаций. Именно такая система является достаточной и необходимой для перехода от рынка труда к рынку квалификаций, востребованного при инновационной экономике.

Инновационная экономика требует создания персонализированного учета квалификации персонала и рынка квалификаций персонала. Это первоочередная задача для региональной программы социального и экономического развития и успеха Программы–2020 в Российской Федерации.

Профессиональные стандарты – это продукт и забота профессиональных сообществ.

Региональные системы квалификаций следует строить на принципах частно-государственного партнерства

Предложения и рекомендации

1. СОЗДАТЬ РЕГИОНАЛЬНУЮ СИСТЕМУ КВАЛИФИКАЦИЙ. Считать приоритетными действиями по стимулированию инноваций – создание рынка квалификаций (стимулирование спроса и предложения профессиональных квалификаций).

2. ВЗЯТЬ ЗА ОСНОВУ ПРЕДЛАГАЕМЫЙ МАКЕТ РЕГИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ КВАЛИФИКАЦИЙ. Инструментами рынка квалификаций считать профессиональные стандарты и сертификацию квалификаций в независимых специализированных организациях, созданных профессиональными сообществами.

3. ПОЛОЖИТЬ В ОСНОВУ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ТРЕБОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ. При внедрении ноу-хау и инновационных продуктов разработчикам необходимо указывать уровень профессиональной квалификации лиц, работающих над этими продуктами.

4. ПРИВЛЕЧЬ В РЕГИОН СУЩЕСТВУЮЩИЕ СИСТЕМЫ СЕРТИФИКАЦИИ ПЕРСОНАЛА. Профессиональным сообществам следует постоянно совершенствовать профессиональные стандарты и системы сертификации квалификаций, ориентируясь на задачи инновационной экономики.

Литература

1. Пахомов А. П., Жильцов В. А. Глобализация, стандартизация и лицензирование оказания профессиональных услуг: решения и проблемы // Управленец. 2012. № 3–4. С. 34–41.
2. Пахомов А. П., Жильцов В. А. Моделирование поведения как элемент контекстного обучения // Известия Уральского государственного экономического университета. 2012. № 3. С. 159–164.
3. Жильцов В. А. Профессии: мера сходства (методика) // Человеческий фактор: проблемы психологии и эргономики. 2004. № 4. С. 35–41.
4. Жильцов В. А. Павлюченков В. И. Механизмы профессионализации в посткризисный период // Альманах «Генеральный директор: эффективное управление компанией», ИМИДЖ-МЕДИА, 2010 г. С. 46–48.

Национальный реестр профессиональных стандартов по состоянию на май 2013 г.

(по версии НАРК РСПП - www.nark-rspp.ru)

- Профессиональные стандарты в области авиастроения
- Профессиональные стандарты в области информационных технологий:
 - Менеджер информационных технологий
 - Администратор баз данных
 - Менеджер по продажам решений и сложных технических систем
 - Программист
 - Системный аналитик
 - Системный архитектор
 - Специалист по информационным системам
 - Специалист информационной безопасности
 - Специалист по информационным ресурсам
 - Специалист по системному администрированию
- Профессиональные стандарты в индустрии гостеприимства
- Профессиональные стандарты в индустрии питания
- Профессиональный стандарт «Монтаж каркасно-обшивных конструкций»
- Профессиональный стандарт «Управление (руководство) организацией»
- Профессиональный стандарт «Управление рисками (риско-менеджмент) организации»
- Профессиональный стандарт «Метрологическое обеспечение разработки, производства и испытаний нанотехнологической продукции»
- Профессиональный стандарт «Производство наноразмерных полупроводниковых приборов и интегральных схем с использованием нанотехнологий»