



**НАЦИОНАЛЬНЫЙ СОВЕТ  
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИЯМ**

---

## **ДОКЛАД**

**Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям**

**«О результатах и направлениях развития Национальной системы квалификаций Российской Федерации»**

**Москва 2024**

## Оглавление

|   |    |
|---|----|
| ОСНОВНЫЕ ТЕЗИСЫ ДОКЛАДА .....   | 3  |
| I. ВВЕДЕНИЕ.....  | 7  |
| II. РЕЗУЛЬТАТЫ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ НАЦИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ<br>КВАЛИФИКАЦИЙ К 2024 ГОДУ .....                                    | 14 |
| 1. Мониторинг и прогнозирование рынка труда.....  | 16 |
| 2. Гибкость системы профессиональных стандартов и квалификаций.....   | 17 |
| 3. Востребованность независимой оценки квалификации .....   | 20 |
| 4. Учет требований рынка труда в программах профессиональной подготовки кадров .....                                      | 23 |
| 5. Встраивание Национальной системы квалификаций в систему государственного<br>управления.....                            | 28 |
| 6. Развитие советов по профессиональным квалификациям.....  | 31 |
| 7. Информационные системы Национальной системы квалификаций.....  | 32 |
| 8. Содействие международной интеграции рынка труда.....   | 35 |
| III. ЗАКЛЮЧЕНИЕ. ОСНОВНЫЕ ЗАДАЧИ РАЗВИТИЯ НАЦИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ<br>КВАЛИФИКАЦИЙ В 2024 ГОДУ И НА ПЕРИОД ДО 2030 ГОДА ..... | 36 |

## ОСНОВНЫЕ ТЕЗИСЫ ДОКЛАДА

Востребованность механизмов национальной системы квалификаций Российской Федерации (далее – Национальная система квалификаций), направленных на кадровое обеспечение приоритетных задач научно-технологического и социально-экономического развития, повышается в условиях наблюдаемого роста напряженности на рынке труда.

Так, **недостаток квалифицированных кадров** вышел на первое место среди ключевых ограничений развития бизнеса, его упомянули представители 68% компаний в рамках опроса, проведенного РСПП в 2023 году. Остроту дефицита кадров характеризует и рекордно низкий показатель безработицы, составивший в марте 2024 г. 2,7%.

Вторым важнейшим вызовом для системы подготовки кадров является **ускорение изменений требований к знаниям и умениям работников**, связанное с динамикой технологического развития, новым этапом цифровой трансформации экономики, а также необходимостью решения задач ускоренного импортозамещения, преодоления санкционных технологических ограничений, повышения производительности труда.

Так, по данным опроса РСПП, обучение, повышение квалификации и переподготовку кадров в качестве наиболее значимых мер в области повышения производительности труда выделили 89 % опрошенных.

Решение задач дефицита кадров в решающей степени зависит от обеспечения ускоренной адаптации системы профессионального образования к требованиям рынка труда, связанной с использованием механизмов Национальной системы квалификаций. В этой связи целесообразной является реализация мер по следующим направлениям.

**1. Мониторинг и прогнозирование рынка труда.** Мониторинг рынка труда проводится советами по профессиональным квалификациям (далее – СПК) не реже одного раза в 2 года. Их участниками в 2018–2023 гг. стали более 26 тыс. организаций различных отраслей экономики 83 субъектов Российской Федерации.

Целесообразно обеспечить фокусирование реализуемых СПК механизмов мониторинга рынка труда в целях прогнозирования потребности экономики в кадрах, включая оценку изменений в содержании профессиональной деятельности, выявление формирующихся новых профессий, потребностей в новых знаниях и умениях работников.

**2. Гибкость системы профессиональных стандартов и квалификаций.** К началу 2024 г. в рамках Национальной системы квалификаций была осуществлена разработка 1581 профессионального стандарта и 3382 квалификаций, охватывающих основные виды профессиональной деятельности. В рамках работ по обеспечению обновления профессиональных стандартов предлагается осуществление следующих мер:

запуск носящего открытый характер механизма планирования разработки и актуализации профессиональных стандартов и квалификаций с учетом значимых технологических изменений;

обеспечение ускорения сроков экспертизы и утверждения профессиональных стандартов, исключение обязательности отлагательного периода их вступления в силу;

поддержка «пакетной» актуализации профессиональных стандартов и квалификаций через выделение сквозных трудовых функций, знаний и умений;

содействие ускоренной институционализации новых профессий, в том числе через их описание в формате квалификаций и квалификационных характеристик.

**3. Востребованность независимой оценки квалификации**, основанной на требованиях профессиональных стандартов и позволяющей подтвердить уровень знаний и умений, необходимых для выполнения квалифицированных работ.

В период с 2020 по 2023 год число лиц, проходящих в течение года независимую оценку квалификации (далее – НОК), выросло почти в пять раз, в том числе за последний год – более чем в три раза, с 53,6 тыс. до 169,1 тыс. человек. Эта динамика связана в первую

очередь с ростом числа видов профессиональной деятельности, допуск к осуществлению которых через прохождение НОК стал обязательным.

При этом были сформированы необходимые инфраструктурные предпосылки развития независимой оценки квалификации: действуют 557 центров оценки квалификаций и 1464 экзаменационные площадки, охватывающие 83 субъекта Российской Федерации. Реализуется пилотный проект по популяризации НОК среди граждан и работодателей на базе служб занятости населения.

В то же время потенциал использования механизмов НОК для повышения гибкости рынка труда и развития системы профессионального образования является недоиспользованным. Предлагается обеспечить реализацию следующих мер:

предоставление возможности проведения НОК для подтверждения результатов неформального образования (самообразования) через закрепление возможности ее прохождения в случае наличия непрофильного образования. Результаты НОК в случае ее успешного прохождения должны обеспечивать соискателю допуск к осуществлению соответствующего вида профессиональной деятельности на рынке труда;

освобождение услуг предоставления НОК от обложения НДС (по аналогии с расходами на образование);

предоставление возможности включения расходов на НОК в тариф организаций, цены на продукцию которых регулируются государством;

расширение практики обязательного прохождения НОК для допуска к осуществлению видов профессиональной деятельности, выполнение работ по которым связано с повышенными рисками;

обеспечение гарантий качества реализации механизмов НОК, в том числе через восстановление ранее существовавшего механизма бюджетного финансирования проведения апробации проектов оценочных средств;

внесение изменений в нормативные правовые акты, направленные на повышение востребованности инструментов НОК у работодателей и работников, обеспечение поддержки деятельности по популяризации использования НОК.

**4. Учет требований рынка труда в программах профессиональной подготовки кадров, включая:**

обеспечение ускоренной актуализации профессиональных образовательных программ с учетом требований профессиональных стандартов, включая поддержку повышения квалификации преподавателей в необходимых объемах;

обеспечение возможности приобретения выпускниками программ высшего образования и среднего профессионального образования (далее – СПО) полного набора компетенций, отвечающих требованиям профессиональных стандартов и квалификаций;

полномасштабное внедрение практики совмещения государственной итоговой аттестации (далее – ГИА) и НОК в системе высшего образования;

обеспечение признания результатов ГИА по образовательным программам СПО в системе НОК с осуществлением при проведении демонстрационного экзамена оценки теоретической и практической подготовки выпускников.

**В сфере высшего образования** предлагается реализация следующих механизмов:

поддержка формирования в университетах совместных с предприятиями образовательных программ, а также совместных структурных подразделений (центров, лабораторий), сочетающих реализацию исследовательских и образовательных задач;

полномасштабное внедрение механизмов прикладного проектного обучения;

расширение масштабов первичной профессиональной занятости студентов.

**В сфере среднего профессионального образования** предлагается обеспечить:

- поддержку полномасштабного внедрения практики обучения на производстве под конкретные рабочие места и технологии с вовлечением в образовательный процесс работников предприятий и использованием при обучении их технической документации;
- предоставление возможности получения студентами более высокого рабочего разряда, в том числе через увеличение числа часов производственной практики;
- увеличение доли студентов СПО, имеющих частичную занятость, соответствующую профилю их подготовки, в том числе в формате ученических договоров.

**В сфере дополнительного профессионального образования** предлагается:

- значительное увеличение доли работников, участвующих в программах дополнительного профессионального образования (далее – ДПО), в том числе через расширение масштабов бюджетного финансирования таких программ, реализацию механизмов налогового стимулирования работодателей к их финансированию, распространение на программы ДПО механизмов государственной поддержки, предоставляемой в целях выдачи кредитов на получение высшего образования;
- повышение качества программ ДПО через масштабирование практики осуществления НОК в рамках итоговой аттестации, а также проведения с участием СПК экспертизы программ ДПО, реализуемых за счет бюджетных средств;
- введение института профессиональных докторских степеней с целью формирования системы признания профессиональных квалификаций высокого уровня и эффективной мотивации к их получению;

- поддержка внедрения на предприятиях практики наставничества и обучения на производстве, механизмов взаимодействия со стороны предприятий с образовательными организациями (включая повышение квалификации по соответствующим направлениям руководителей и специалистов по управлению персоналом, а также обеспечение предприятий системной консультационной поддержкой с учетом опыта Национального проекта «Производительность труда»).

#### **5. Встраивание Национальной системы квалификаций в систему государственного управления, предполагая:**

- включение задач развития кадрового обеспечения и реализации механизмов Национальной системы квалификаций в отраслевые стратегии, национальные проекты и государственные программы (с учетом рекомендаций, разработанных Национальным советом при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям), а также в полномочия отраслевых министерств;

- наделение в федеральных министерствах одного из заместителей министра полномочиями по развитию кадрового потенциала.

**6. Развитие советов по профессиональным квалификациям.** Сформированные на основе ведущих отраслевых объединений работодателей и профессиональных сообществ СПК и их базовые организации способны обеспечивать эффективную взаимоувязку реализуемых функций по определению текущих и перспективных потребностей рынка труда в квалификации с решением актуальных задач по адаптации содержания профессиональных образовательных программ к требованиям работодателей, развитию механизмов профессиональной ориентации.

Высокая востребованность в реализации соответствующего потенциала СПК определяет необходимость обеспечения дополнительной ресурсной поддержки их деятельности со стороны государства, вовлечения СПК в разработку и реализацию государственных программ, национальных и федеральных проектов, связанных с развитием кадрового потенциала, в соответствии с профилем их деятельности, включения представителей СПК в состав общественно-экспертных советов.

**7. Развитие информационных систем Национальной системы квалификаций,** включая их интеграцию с платформенными решениями в области занятости и сферы образования, развитие сервисов в области профессиональной ориентации, независимой оценки квалификации, содействия выбору профессиональных образовательных программ, в том числе через их соотнесение с требованиями профессиональных стандартов.

**8. Содействие международной интеграции рынка труда.** К настоящему времени в рамках Евразийского экономического союза разработаны и утверждены рекомендуемые квалификационные требования к ряду наиболее востребованных профессий: в сфере образования, здравоохранения и в сфере автомобильного транспорта.

За рубежом в 6 государствах открыто десять экзаменационных площадок, обеспечивающих проведение независимой оценки квалификации, аккредитованных российскими центрами оценки квалификаций.

В целях развития международной интеграции рынка труда целесообразно инициирование в рамках ЕАЭС, БРИКС и других интеграционных объединений разработки рекомендаций по квалификационным требованиям к наиболее востребованным профессиям, соглашений о взаимном признании профессиональных квалификаций, формирования межгосударственных рамок квалификаций.

Кроме того, целесообразным является рассмотрение возможности предоставления статуса высококвалифицированных специалистов мигрантам, прошедшим НОК по перечню квалификаций, утверждаемому Правительством Российской Федерации.

## I. ВВЕДЕНИЕ

### 1. Этапы формирования Национальной системы квалификаций

В период плановой экономики государство определяло и предложение, и спрос на рынке труда. Центральное бюро нормативов по труду обеспечивало создание квалификационных характеристик и выпускало соответствующие справочники (ЕТКС<sup>1</sup>, ЕКС<sup>2</sup>), содержащие основные требования к работникам с определенными квалификациями, описание знаний, умений, опыта, которыми должны обладать работники.

При переходе к рыночным механизмам управления экономикой возникла потребность в формировании современной системы описания квалификаций.

Так, к началу 2000-х годов описаниям наиболее новых квалификационных характеристик в справочниках было более 10 лет, а в среднем – более 20 лет. При этом без четких внешних сигналов образовательные организации теряли возможность нормально выполнять задачу воспроизводства квалифицированных кадров. Профессионально-квалификационная структура подготовки специалистов переставала соответствовать запросу рынка труда. Образовательные программы становились оторванными от актуальных потребностей работодателей.

Решить эти проблемы была призвана Национальная система квалификаций, которая прошла несколько этапов в своем развитии:

- подготовительный этап (2006–2011 гг.);
- этап формирования правовых основ и организационной структуры (2012–2016 гг.);
- начальный этап функционирования (2017–2023 гг.).

Новые условия для взаимодействия системы подготовки кадров и работодателей возникали по мере укрепления нового для России социального института в лице союзов работодателей, сформировавших механизмы объединения усилий бизнеса по различным социально-экономическим вопросам, в том числе и вопросам подготовки кадров.

Основную роль в этом процессе взял на себя Российский союз промышленников и предпринимателей (далее – РСПП), который во взаимодействии с отраслевыми союзами и объединениями работодателей, с государственными институтами инициировал создание новых правовых, организационных и методических форматов диалога работодателей и сферы подготовки кадров.

В 2006 году РСПП была учреждена автономная некоммерческая организация «Национальное агентство развития квалификаций», на которую была возложена задача создания и развития инфраструктуры взаимодействия бизнес-сообщества и сферы подготовки кадров.

В июне 2007 года РСПП заключил Соглашение о взаимодействии с Министерством образования и науки Российской Федерации, предметом которого стали совместные действия в области развития образования и повышения качества трудовых ресурсов. 31 июля 2009 года президентом РСПП А.Н. Шохиним и Министром образования и науки (в тот период) А.А. Фурсенко было утверждено «Положение о формировании системы независимой оценки качества профессионального образования», предусматривающее в том числе независимую оценку квалификаций выпускников образовательных учреждений профессионального образования.

Тогда же были разработаны проекты всех необходимых организационно-методических документов для этих процедур.

Появление первых профессиональных стандартов, разработанных в инициативном порядке для отдельных видов профессиональной деятельности, стало импульсом к

<sup>1</sup> Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих.

<sup>2</sup> Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих.

построению российской Национальной системы квалификаций. Результаты работы, проведенной с 2006 по 2012 год, были востребованы и использованы в целом ряде официальных документов Минтруда России.

Основа современной Национальной системы квалификаций была определена указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и поручением Президента Российской Федерации от 17 июля 2012 года № Пр-1798.

В соответствии с ними Правительству Российской Федерации было поручено при выработке единых принципов оценки профессиональной подготовки рабочих кадров предусмотреть формирование Национальной системы профессиональных квалификаций, включая механизм независимой оценки профессиональной квалификации работников, а также подготовить и внести в Государственную Думу проект федерального закона о внесении в законодательство изменений, касающихся разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов.

К настоящему времени нормативная правовая база Национальной системы квалификаций в целом сформирована.

В Трудовом кодексе Российской Федерации закреплены понятия «профессиональный стандарт» и «квалификация», определяющие взаимосвязь Национальной системы квалификаций Российской Федерации и сферы труда; порядок разработки профессиональных стандартов и квалификаций установлен постановлением Правительства Российской Федерации от 10 апреля 2023 г. № 580 и приказом Минтруда России от 11 июля 2022 г. № 410н.

Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» установлены правовые основы применения Национальной системы квалификаций в сфере образования: предусмотрены учет положений профессиональных стандартов при разработке, в части профессиональных компетенций, образовательных программ высшего образования, примерных образовательных программ среднего профессионального образования; профессионально-общественная аккредитация профессиональных образовательных программ и др.

Федеральным законом от 3 июля 2016 г. № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации» и постановлением Правительства Российской Федерации от 16 ноября 2016 г. № 1204 установлены правовые нормы проведения независимой оценки квалификации.

В Налоговом кодексе Российской Федерации установлены льготы по НДФЛ и налогу на прибыль организаций, связанные с оплатой проведения независимой оценки квалификации.

В 2012–2013 годах разработка профессиональных стандартов велась в рамках деятельности федеральных органов исполнительной власти, при этом выявилась потребность в максимально широком вовлечении представителей работодателей.

В этой связи в соответствии с указом Президента Российской Федерации от 16 апреля 2014 г. № 249 (далее – Указ № 249) был создан **Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям** (далее – Национальный совет), сформированный из представителей объединений работодателей, профсоюзов, федеральных органов исполнительной власти, руководителей образовательных организаций. Председателем Национального совета был утвержден президент Российского союза промышленников и предпринимателей А.Н. Шохин.

Указом № 249 к числу полномочий Национального совета были отнесены в том числе следующие:

– координация деятельности органов государственной власти Российской Федерации, объединений работодателей, профессиональных союзов (их объединений) и



ассоциаций, общественных объединений, образовательных, научных и иных организаций по созданию и развитию системы профессиональных квалификаций;

- проведение экспертизы проектов законодательных и иных нормативных правовых актов по вопросам развития системы профессиональных квалификаций;

- проведение экспертизы проектов профессиональных стандартов, подготовка экспертных заключений по ним и выработка предложений по совершенствованию профессиональных стандартов;

- рассмотрение федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования и их проектов, оценка их соответствия профессиональным стандартам, подготовка предложений по их совершенствованию.

Также Указом № 249 были установлены полномочия Национального совета по принятию решений о создании **советов по профессиональным квалификациям**, которые в соответствии с Федеральным законом «О независимой оценке квалификации» формируются на базе общероссийских и иных объединений работодателей, ассоциаций (союзов) и иных организаций, представляющих и (или) объединяющих профессиональные сообщества.

К полномочиям советов по профессиональным квалификациям отнесены, в частности:

- мониторинг рынка труда, обеспечение его потребностей в квалификациях и профессиональном образовании;

- разработка и актуализация профессиональных стандартов и квалификационных требований;

- организация независимой оценки квалификации по определенному виду профессиональной деятельности;

- проведение экспертизы федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования, примерных основных профессиональных образовательных программ и их проектов, оценка их соответствия профессиональным стандартам, подготовка предложений по их совершенствованию;

- организация профессионально-общественной аккредитации основных профессиональных образовательных программ, основных программ профессионального обучения и (или) дополнительных профессиональных программ.

Таким образом, через деятельность СПК была обеспечена возможность участия представителей работодателей и профессиональных союзов в реализации механизмов Национальной системы квалификаций.

Создаваемые по отраслевому и профессиональному признаку СПК обеспечивают высокий уровень профессиональных стандартов и квалификаций, оценочных средств, используемых в рамках независимой оценки квалификации, экспертизы образовательных стандартов и программ. Одновременно ряд СПК также содействуют решению задач профессиональной ориентации, популяризации востребованных профессий и описания новых профессий.

Советы по профессиональным квалификациям широко представлены в составе **рабочих групп Национального совета**.

Рабочие группы, в соответствии с регламентом Национального совета, обеспечивают реализацию следующих функций:

- формирование предложений в план работы Национального совета;

- подготовка материалов к заседаниям Национального совета;

- подготовка проектов заключений по результатам экспертизы проектов:

- нормативных правовых актов по вопросам, касающимся подготовки квалифицированных кадров, создания и развития системы профессиональных квалификаций, независимой оценки квалификации;

- профессиональных стандартов;
- федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования и среднего профессионального образования;
- подготовка решений Национального совета по вопросам создания новых советов по профессиональным квалификациям;
- подготовка предложений по совершенствованию механизмов реализации советами по профессиональным квалификациям полномочий.

К настоящему времени действуют четыре постоянные рабочие группы Национального совета:

Рабочая группа по профессиональным стандартам и координации деятельности советов по профессиональным квалификациям, возглавляемая вице-президентом Российского союза промышленников и предпринимателей Ф.Т. Прокоповым;

Рабочая группа по развитию системы оценки квалификаций, возглавляемая председателем совета директоров акционерного общества «Зеленоградский нанотехнологический центр» А.Г. Свинарено;

Рабочая группа по развитию системы профессионального образования и обучения в Национальной системе квалификаций, возглавляемая научным руководителем НИУ «Высшая школа экономики» Я.И. Кузьминовым;

Рабочая группа по цифровой экономике, возглавляемая президентом НИУ «Московский государственный технический университет имени Н.Э. Баумана» А.А. Александровым.

С 2017 года в России последовательно выстраивается система независимой оценки квалификации. Вступление в силу Федерального закона «О независимой оценке квалификации» повлекло за собой расширение полномочий советов по профессиональным квалификациям, а также изменения в статусе Национального агентства. Учрежденное ранее только РСПП, оно дополнительно получило новых учредителей в лице Правительства Российской Федерации и Федерации независимых профсоюзов России. В число задач Национального агентства вошли в том числе следующие:

- содействие развитию Национальной системы квалификаций;
- формирование согласованной позиции организаций, представляющих бизнес-сообщество, в их взаимодействии с государственными и негосударственными структурами, ответственными за развитие образования;
- содействие становлению независимых, в том числе общественно-государственных институтов, участвующих в развитии качества рабочей силы, оценке результатов образования, обучения и трудового опыта.

Становление процедуры независимой оценки квалификации активизировало работу по внедрению профессиональных стандартов в сфере труда и системе образования.

По сути, к 2017 году сложились все необходимые инструменты Национальной системы квалификаций, все условия и механизмы для перехода из апробационного периода к этапу полноценного функционирования.

## **2. Задачи, решаемые Национальной системой квалификаций**

В 2021 году Национальным советом была одобрена Стратегии развития Национальной системы квалификаций Российской Федерации на период до 2030 года<sup>3</sup> (далее – Стратегия).

В Стратегии Национальная система квалификаций была определена как «комплекс взаимосвязанных нормативных правовых и методических документов, государственно-общественных институтов и мероприятий, обеспечивающих повышение качества трудовых ресурсов, оптимизацию трудовых процессов, взаимодействие сфер профессионального

---

<sup>3</sup> Одобрена Национальным советом при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям, протокол от 12 марта 2021 г. № 51.

образования и труда в целях повышения качества подготовки работников и их конкурентоспособности на Национальном и международном рынках труда».

В соответствии со Стратегией целью развития Национальной системы квалификаций определено формирование современного гибкого механизма кадрового обеспечения решения приоритетных задач научно-технологического и социально-экономического развития Российской Федерации.

Исходя из положений указа Президента Российской Федерации от 16 апреля 2014 г. № 249, Федерального закона «О независимой оценке квалификации» и упомянутой Стратегии в качестве основных задач Национальной системы квалификаций определены следующие.

**1) Мониторинг и прогнозирование потребности в кадрах**, позволяющие обобщить информацию о потребностях работодателей в квалификациях работников, о взаимосвязях изменений технологических процессов и требований к кадрам в целях формирования своевременного запроса к системе образования.

**2) Формирование и актуализация профессиональных стандартов и профессиональных квалификаций**, создающих гибкую систему актуальных требований к профессиям (специальностям), – общих для рынка труда и системы образования единиц описания содержания профессиональной деятельности, требований к знаниям и умениям работников. За счет этого созданы эффективные предпосылки для учета системой профессионального образования потребностей работодателей в квалифицированных кадрах.

**3) Организация независимой оценки квалификации**, обеспечивающая возможность достоверной оценки знаний и умений соискателей.

Независимость оценки квалификации, объективность и достоверность ее результатов обеспечиваются тем, что она выстроена на системе оценочных средств, утверждаемых советами по профессиональным квалификациям, а также реализуется экспертами центров оценки квалификаций, наделенных полномочиями СПК.

Получение свидетельства о квалификации – серьезная преференция для любого работника, укрепляющая его позицию на рынке труда. В случае негативного результата соискатель получает важную информацию о дефицитах профессиональных компетенций, а также рекомендации по перспективам профессионального развития и освоению программ дополнительного профессионального образования.

**4) Обеспечение эффективного сопряжения требований квалификаций и содержания профессионального образования.**

Решение этой задачи реализуется через следующие механизмы:

– экспертизу федеральных государственных образовательных стандартов и примерных образовательных программ на соответствие профессиональным стандартам;

– обеспечение профессионально-общественной аккредитации образовательных программ – признание качества и уровня подготовки выпускников, освоивших образовательную программу в конкретной организации, осуществляющей образовательную деятельность, отвечающую требованиям профессиональных стандартов;

– совмещение государственной итоговой аттестации и независимой оценки квалификации, формирующее дополнительные стимулы к обеспечению соответствия содержания программ профессионального образования требованиям рынка труда.

### **3. Результаты развития Национальной системы квалификаций**

С момента запуска формирования современной Национальной системы квалификаций к настоящему времени было в целом обеспечено решение поставленных перед нею задач.

1. В целях мониторинга и прогнозирования рынка труда СПК в период 2017–2023 годов было проведено 126 соответствующих экспертно-аналитических работ.

2. В рамках решения задачи по разработке профессиональных стандартов и квалификаций по состоянию на 1 января 2024 г. утверждены (накопленным итогом) 1581 профессиональный стандарт и 3382 квалификации.

При этом было сформировано 45 советов по профессиональным квалификациям, охватывающих практически все основные отрасли экономики и виды профессиональной деятельности.

3. В целях проведения независимой оценки квалификации были разработаны оценочные средства по 1881 квалификации, выдано 312,1 тысячи свидетельств о независимой оценке квалификации, действует 557 центров оценки квалификаций и 1464 экзаменационных площадки (См. таблицу 1).

Таблица 1

### Результаты развития Национальной системы квалификаций

| №  | Показатель   | 2017  | 2018   | 2019   | 2020   | 2021   | 2022   | 2023    |
|----|--|-------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|
| 1. | Количество лиц, прошедших НОК  | 5 156 | 19 306 | 35 490 | 34 030 | 42 414 | 53 587 | 169 062 |
| 2. | Количество лиц, успешно сдавших НОК  | 4 726 | 17 456 | 30 032 | 29 756 | 37 087 | 46 563 | 146 437 |
| 3. | Количество СПК (накопленным итогом)  | 30    | 34     | 38     | 40     | 41     | 43     | 45      |
| 4. | Количество ЦОК (накопленным итогом)  | 182   | 325    | 472    | 518    | 508    | 515    | 557     |
| 5. | Количество экзаменационных площадок (накопленным итогом)                                       | 0     | 423    | 764    | 964    | 1 064  | 1 238  | 1 464   |
| 6. | Количество утвержденных профессиональных стандартов (накопленным итогом)                       | 1 089 | 1 217  | 1 301  | 1 346  | 1 454  | 1 521  | 1 581   |
| 7. | Количество утвержденных квалификаций (накопленным итогом)                                      | 1 254 | 1 685  | 1 977  | 2 388  | 2 683  | 3 163  | 3 382   |
| 8. | Количество квалификаций, по которым утверждены оценочные средства для НОК (накопленным итогом) | 204   | 803    | 1 008  | 1 234  | 1 513  | 1 657  | 1 881   |

Источник: данные АНО «Национальное агентство развития квалификаций».

4. В целях обеспечения сопряжения требований квалификаций и содержания профессионального образования было обеспечено проведение СПК или наделенными ими полномочиями организациями профессионально-общественной аккредитации более 1080 образовательных программ.

При этом механизм сопряжения государственной итоговой (промежуточной) аттестации в организациях высшего и среднего профессионального образования к настоящему времени был апробирован в 27 субъектах Российской Федерации.

С декабря 2021 года было обеспечено проведение экспертизы 433 ФГОС в сфере высшего и среднего профессионального образования.

Таким образом, был сформирован ряд важных предпосылок для обеспечения учета требований работодателей в совершенствовании содержания образовательных программ с учетом потребностей рынка труда.

При этом возникли новые задачи, связанные с совершенствованием механизмов Национальной системы квалификаций, обеспечения их более эффективного влияния на систему подготовки кадров и рынок труда.

Приоритетными направлениями развития Национальной системы квалификаций в Стратегии были определены следующие:

- предоставление гражданам и работодателям достоверной и актуальной информации, а также доступных сервисов в области получения и подтверждения современных квалификаций на основе расширенного применения цифровых технологий;
- оптимизация издержек участников рынка труда за счет интеграции квалификаций, институтов их оценки и признания в Национальную систему квалификаций Российской Федерации, обеспечение взаимосвязанности и преемственности квалификаций;
- содействие росту уровня квалификации персонала на основе применения профессиональных стандартов в целях повышения эффективности и безопасности производства, качества продукции и услуг;
- обновление структуры и содержания профессионального образования и профессионального обучения в целях ускоренного формирования кадровой основы прорывного технологического развития, роста производительности труда за счет усиления взаимосвязи сферы труда и сферы образования и обучения;
- создание международной системы признания квалификаций;
- снижение барьеров для входа на рынок труда для молодежи, обеспечение доступа к квалификациям для предотвращения бедности и сокращения социального неравенства, обеспечение доступа лиц старшего возраста к инструментам Национальной системы квалификаций.

В настоящем докладе рассмотрены основные направления развития Национальной системы квалификаций, включая описание достигнутых результатов, ход мероприятий, находящихся в стадии реализации, а также предложения по осуществлению новых необходимых мер.

## II. РЕЗУЛЬТАТЫ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ НАЦИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ КВАЛИФИКАЦИЙ К 2024 ГОДУ

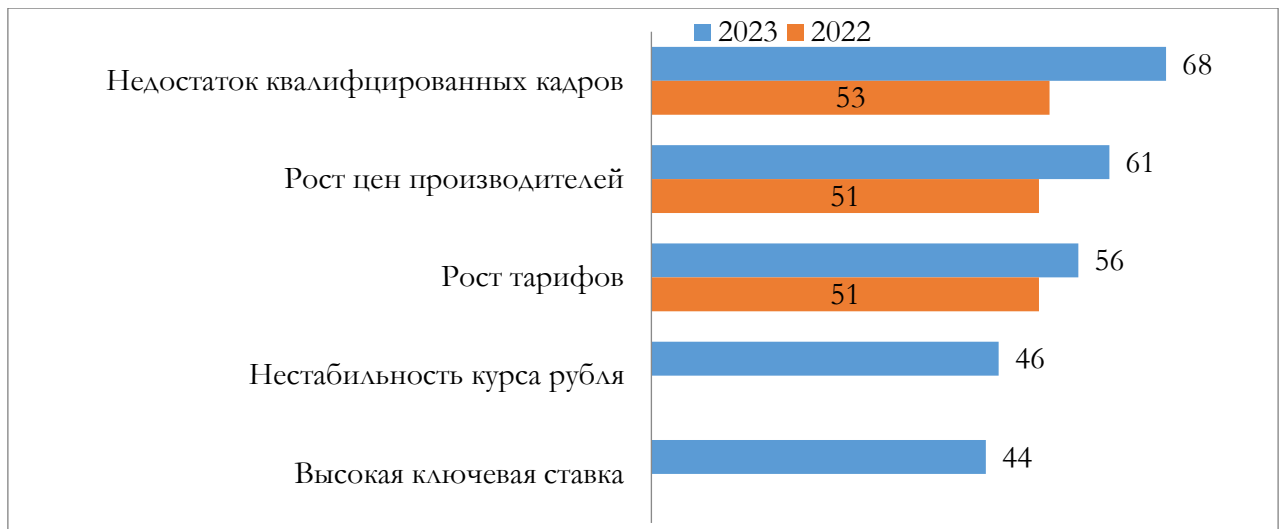
Ключевым вызовом для экономического развития в текущей социально-экономической ситуации является дефицит кадров нужной квалификации в условиях сочетания ограниченного трансфера технологий в Российскую Федерацию при высокой динамике общего развития технологий в мире.

Дефицит кадров необходимой квалификации, в соответствии с опросом, проводимым РСПП в рамках подготовки ежегодного доклада о состоянии делового климата в России, входит в тройку ключевых ограничений для бизнеса начиная с первого опроса в 2008 году.

В 2023 году уже две трети компаний назвали недостаток квалифицированных кадров проблемой для бизнеса, выведя его на первое место по упоминаемости среди приводимых проблем (график 1).

График 1

Основные проблемы для бизнеса (доля упоминаний в опросе, %)



Источник: данные РСПП.

Характеристикой нарастающего дефицита рабочей силы является рекордно низкий показатель безработицы, составивший в марте 2024 г. 2,7%, демонстрирующий нарастание кадровых ограничений на рынке труда.

При этом демографические тенденции определяют риски сохранения напряженной ситуации на рынке труда. Так, в России наблюдается 10-летний период демографического спада занятости молодежи на рынке труда. По сравнению с предшествующими 20 годами это снижение составляет, по разным оценкам, порядка 30%<sup>4</sup>. В 2036 г. самая дефицитная демографическая группа (нынешние 20–30-летние) сменит самую многочисленную возрастную группу – людей, которым сейчас 35–45 лет.

Вторым важнейшим вызовом является ускорение темпов изменений требований к знаниям и умениям работников, определяемых общемировыми тенденциями технологического развития, новым этапом цифровой трансформации экономики, связанным с внедрением технологий искусственного интеллекта, технологий беспилотного

<sup>4</sup> По оценкам Росстата, представленным на расширенном заседании Президиума Государственного Совета Российской Федерации 21 сентября 2023 года.

транспорта, новых производственных технологий. По оценкам НИУ ВШЭ, в ближайшие пять лет должны измениться до 40% основных навыков работников.

Только внедрение решений искусственного интеллекта в разрезе ближайших 5 лет может высвободить до 3–4 млн специалистов, в то же время стимулируя появление новых вакансий, связанных с внедрением и использованием данных технологий.

Одновременно происходит повышение требований к уровню инженерных компетенций, связанное с необходимостью решения задач ускоренного импортозамещения, преодоления санкционных технологических ограничений, внедрения технологий, обеспечивающих рост производительности труда.

Так, именно повышение эффективности программ обучения на производстве, переподготовки и повышения квалификации рассматривается работодателями в качестве важнейшей задачи **повышения производительности труда**.

По данным опроса РСПП, проведенного в 2023 г., обучение, повышение квалификации и переподготовку кадров в качестве наиболее значимых мер в области повышения производительности труда выделили в качестве наиболее значимых мер почти 90% опрошенных (таблица 2).

Таблица 2

**Результаты опроса РСПП об оценке значимости мер, направленных на повышение производительности труда, 2023 г.**

| <b>Меры, наиболее значимые для повышения производительности труда</b> | <b>Доля, %</b> |
|---|----------------|
| Обучение, повышение квалификации, переподготовка                      | 88,9           |
| Налоговые преференции   | 33,3           |
| Организация «фабрики процессов»                                       | 22,2           |
| Снижение административной нагрузки                                    | 14,8           |
| Льготные кредиты и займы  | 11,1           |
| Формирование движения рационализаторов                                | 7,4            |
| Подключение к цифровой экосистеме                                     | 3,7            |

Источник: данные РСПП.

В этих условиях императивом является синхронное решение следующих задач:

- повышение эффективности основных программ подготовки кадров в сфере высшего и среднего профессионального образования с точки зрения обеспечения их соответствия текущим и перспективным потребностям рынка труда;
- расширение масштабов и повышение результативности программ дополнительного профессионального образования;
- обеспечение возможностей учета работодателями знаний и умений соискателей, полученных в том числе в рамках практической деятельности, неформального образования и самообразования.

Использование механизмов Национальной системы квалификаций позволяет обеспечить ряд необходимых предпосылок повышения эффективности системы профессионального образования, содействуя выявлению потребностей предприятий в знаниях и умениях работников, их трансляции в содержание профессиональных образовательных программ, а также проведению независимой оценки квалификации выпускников таких программ.

В то же время эффективность реализации механизмов Национальной системы квалификаций сталкивается с рядом барьеров, среди которых:

- недостаточная распространенность использования механизмов прогнозирования рынка труда в профессионально-квалификационном разрезе;

- затянутость процедур утверждения (актуализации) и вступления в силу профессиональных стандартов (могут продолжаться более полутора лет);
- недостаточно быстрый учет требований рынка труда в содержании профессиональных образовательных программ;
- дефицит стимулов к проактивной работе ряда советов по профессиональным квалификациям при крайней ограниченности масштабов предоставляемой ресурсной поддержки со стороны государства;
- недостаток информационных сервисов, связанных с использованием возможностей ресурсов Национальной системы квалификаций, что не позволяет в полном объеме реализовать их потенциал для реализации в необходимых масштабах системы получения и подтверждения квалификаций.

В этих условиях приоритетами развития Национальной системы квалификаций, обеспечивающей выявление и структурирование текущих и перспективных запросов работодателей к знаниям и умениям работников, с учетом вызовов технологического развития являются следующие:

- развитие эффективной системы прогнозирования спроса на профессиональные квалификации, синхронизируемой с прогнозированием рынка труда;
- обеспечение организационной поддержки актуализации профессиональных стандартов и квалификаций с учетом изменяющихся технологических требований;
- сокращение сроков согласования и отлагательного периода вступления в силу профессиональных стандартов;
- обеспечение ускоренного внедрения требований новых и актуализируемых профессиональных стандартов и квалификаций в образовательный процесс, включая адаптацию содержания образовательных программ и переподготовку (повышение квалификации) преподавателей;
- расширение масштабов применения механизмов НОК, в том числе проводимых в сочетании с государственной итоговой или промежуточной аттестацией, как эффективного механизма содействия повышению качества подготовки специалистов;
- развитие потенциала советов по профессиональным квалификациям в целях реализации механизмов Национальной системы квалификаций;
- запуск информационных продуктов, направленных на повышение доступности сервисов, связанных с получением и оценкой квалификации, профессиональной ориентацией, построением карьерных траекторий.

## 1. Мониторинг и прогнозирование рынка труда

В соответствии с указом Президента Российской Федерации от 16 апреля 2014 г. № 249 СПК наделены полномочиями по проведению мониторинга рынка труда.

Мониторинг рынка труда позволяет получить информацию о различных аспектах, связанных с изменениями и развитием профессионально-квалификационной структуры, динамике востребованности квалификаций, потребностях в различных формах профессионального образования, необходимости разработки и актуализации профессиональных стандартов, востребованности независимой оценки квалификации.

Мониторинг рынка труда проводится СПК не реже одного раза в 2 года, при этом Национальным агентством в целях оказания содействия СПК в его проведении ежегодно проводятся опросы работодателей. Их участниками в 2018–2023 гг. стали более 26 тыс. организаций различных отраслей экономики 83 субъектов Российской Федерации.

Важным направлением мониторинга рынка труда, уже реализуемым рядом СПК, становится прогнозирование потребностей в работниках по видам профессиональной деятельности, отнесенным к их компетенции.



Так, СПК в электроэнергетике в отчете о результатах мониторинга рынка труда представил прогноз потребности предприятий отрасли в квалифицированных кадрах в разрезе направлений подготовки высшего и среднего профессионального образования.

СПК нефтегазового комплекса в прогнозе, включенном в отчет о мониторинге рынка труда, подготовил перечень новых должностей и профессий в нефтегазовом комплексе на период до 2030 года.

СПК в области промышленной электроники и приборостроения подготовил перечень новых профессий, связанных с появлением новых технологий, а также вызванных ими изменений трудовых функций в рамках существующих профессий.

СПК в сфере образования провел опрос более 35 тысяч работников системы общего образования в 79 регионах Российской Федерации. На основе проведенного анализа были сформулированы предложения по формированию востребованных, но отсутствующих в настоящее время новых должностей и профессий, связанных с реализацией образовательных программ и оценкой достижений обучающихся.

В соответствии с поручением Президента Российской Федерации, данного по итогам расширенного заседания Президиума Государственного совета Российской Федерации от 21 сентября 2023 г., Правительству Российской Федерации было поручено обеспечить разработку методики формирования прогноза потребности экономики в кадрах в региональном и отраслевом разрезе, предусмотрев поэтапную детализацию профессионально-квалификационного разреза.

Развитие системы мониторинга и прогнозирования отраслевого и регионального рынка труда позволит получить более полную информацию о потребностях в кадрах, об изменениях в содержании трудовой деятельности, требований к профессиональным знаниям, умениям и компетенциям работников, необходимую для разработки новых и актуализации существующих профессиональных стандартов и квалификаций.

В этой связи целесообразно расширить использование возможностей СПК по мониторингу рынка труда в целях прогнозирования потребности экономики в кадрах, обеспечив масштабирование и дальнейшее развитие имеющихся наработок.

## **2. Гибкость системы профессиональных стандартов и квалификаций**

Важной предпосылкой обеспечения эффективности системы квалификаций является ее гибкость, возможность оперативной актуализации профессиональных стандартов и квалификаций.

Значимым шагом в данном направлении стало принятие новой редакции Правил разработки и утверждения профессиональных стандартов, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 10 апреля 2023 г. № 580. Документом была введена возможность ускоренного внесения технических изменений, для которых не требуется прохождение всех этапов процедуры согласования и утверждения профессионального стандарта, позволяющая кратно ускорить процесс его обновления в случае изменения устанавливаемых им уровней квалификации, образования, опыта практической работы, наименований трудовых функций и др.

Также на основе подходов, одобренных Национальным советом, приказом Минтруда России от 11 июля 2022 г. № 410н была утверждена новая редакция Положения о разработке наименований квалификаций и требований к квалификации, на соответствие которым проводится независимая оценка квалификации.

В соответствии с ней была предоставлена возможность утверждать квалификации еще до появления профессионального стандарта на основе квалификационных характеристик, что позволяет максимально быстро и гибко реагировать на запрос

работодателей, сократив сроки их согласования и вступления в силу потенциально до одного-двух месяцев после завершения стадии разработки.

При этом утверждение профессиональной квалификации становится импульсом к разработке программ ДПО или модулей основных образовательных программ, основанием для расширения масштабов подготовки специалистов с актуальными компетенциями.

Ускорению процессов обновления содержания профессиональных стандартов должно способствовать выделение сквозных обобщенных трудовых функций, знаний и умений (например, в сфере информационных технологий, инженерной и управленческой деятельности, в сфере бережливого производства и др.), что позволит оперативно обновлять содержание нескольких отраслевых профессиональных стандартов, отнесенных к ведению различных советов по профессиональным квалификациям.

Примером такого решения являются разработанные ВНИИ труда Минтруда России «Рекомендации по применению типовых модулей информационных компетенций при разработке (актуализации) профессиональных стандартов технических видов деятельности»<sup>5</sup>, а также разработанные СПК в сфере управления и права «Методические рекомендации по формированию межотраслевой рамки квалификаций в сфере управления»<sup>6</sup>.

Одним из направлений повышения гибкости системы профессиональных квалификаций является детализация набора требований к трудовым действиям, а также знаниям и умениям за счет расширения практики их описания с использованием подуровней квалификации (в рамках девяти основных уровней), возможность применения которых закреплена приказом Минтруда России от 12 апреля 2013 г. № 148н.

Примером такого решения являются разработанные СПК в сфере образования наименования и требования к квалификации «учитель», содержащие разделение на подуровни квалификации в зависимости от сложности решаемых задач.

Новый шаг в повышении гибкости системы профессиональных стандартов должен быть обеспечен в рамках реализации поручения Президента Российской Федерации, данного по итогам расширенного заседания Президиума Государственного совета Российской Федерации от 21 сентября 2023 г.

В соответствии с ним Правительству Российской Федерации было поручено обеспечить обновление профессиональных стандартов, предусмотрев гибкую систему, включающую оперативную конкретизацию квалификационных характеристик по отраслям и видам профессиональной деятельности на основе унификации процесса разработки профессиональных стандартов с применением современных цифровых методов и оптимизации количества профессиональных стандартов.

В целях дальнейшего повышения гибкости системы профессиональных стандартов и квалификаций целесообразным является принятие решений, направленных на ускорение сроков разработки и утверждения профессиональных стандартов, а также обеспечение предпосылок для ускоренной актуализации содержания профессиональных стандартов.

## **1. Ускорение сроков разработки и утверждения профессиональных стандартов**

1.1. Сокращение сроков реализации процедуры экспертизы и утверждения профессиональных стандартов, включая возможность установления предельного срока его утверждения Минтрудом России после его одобрения решением Национального совета, через внесение изменений в Правила разработки и утверждения ПС, утвержденные постановлением Правительства Российской Федерации от 10 апреля 2023 г. № 580.

1.2. Исключение отлагательного периода вступления в силу профессиональных стандартов, составляющего в настоящее время до полугода, в рамках изменения порядка

<sup>5</sup> [https://profstandart.rosmintrud.ru/upload/iblock/57d/Модульный%20подход\\_ПС.pdf](https://profstandart.rosmintrud.ru/upload/iblock/57d/Модульный%20подход_ПС.pdf).

<sup>6</sup> [https://nasdobr.ru/wp-content/uploads/2023/12/metodicheskie\\_rekom.pdf](https://nasdobr.ru/wp-content/uploads/2023/12/metodicheskie_rekom.pdf).

применения Федерального закона «Об обязательных требованиях в Российской Федерации».

1.3. Распространение практики описания новых профессий в формате профессиональных квалификаций и квалификационных характеристик.

## **2. Обеспечение предпосылок для ускоренной актуализации содержания профессиональных стандартов**

2.1. Запуск носящего открытый характер механизма планирования разработки и актуализации профессиональных стандартов и квалификаций, предусматривающего:

– определение надотраслевых технологических и социально-экономических приоритетов и преобразований, влияющих на содержание профессиональной деятельности и требования к квалификации работников;

– анализ актуальных требований к работникам, содержащихся в объявлениях о вакансиях;

– определение наиболее востребованных профессий, по которым отсутствуют профессиональные стандарты и квалификации;

– проведение сквозного мониторинга мнений работодателей относительно актуальности содержания профессиональных стандартов с целью выявления потребности в их актуализации;

– анализ содержания актуальных образовательных программ организаций высшего и среднего профессионального образования, построенных на партнерстве с организациями-работодателями (например, реализуемых в рамках федерального проекта «Передовые инженерные школы»).

На основе проведенного анализа должны быть обеспечены:

а) инициирование и поддержка разработки и актуализации отраслевых рамок квалификаций, профессиональных стандартов и квалификаций, сквозных обобщенных трудовых функций;

б) организационная поддержка «пакетной» актуализации профессиональных стандартов и квалификаций через выделение сквозных обобщенных трудовых функций, знаний и умений (например, в сфере инженерной и управленческой деятельности, бережливого производства и др.), которая позволит оперативно обновлять содержание нескольких отраслевых профессиональных стандартов, отнесенных к ведению различных советов по профессиональным квалификациям.

Также требуется обеспечить согласованное отражение в профессиональных стандартах общих надотраслевых компетенций (софт-скиллс).

2.2. Создание структурированного каталога трудовых функций, уникальных и «сквозных» составляющих их знаний, умений, трудовых действий, обеспечивающего унификацию терминологии, связанной с содержанием профессиональных стандартов, а также дополненного шаблонами для конструирования и образцами формулировок.

Создание такого структурированного каталога повысит качество разработки профессиональных стандартов при ее значительном ускорении.

2.3. Установление решением Минтруда России порядка отмены устаревших квалификационных требований ЕТКС и ЕКС.

В настоящее время, поскольку параллельно профессиональным стандартам продолжают действовать ЕТКС и ЕКС, остается актуальной проблема правового регулирования тождественности профессиональных стандартов и указанных справочников, а также их параллельного существования. Кроме того, принятие такого решения повысит мотивацию работодателей к участию в разработке и актуализации профессиональных стандартов.

2.4. Отнесение расходов, связанных с разработкой и актуализацией профессиональных стандартов, к расходам, связанным с производством и (или) реализацией.

В настоящее время расходы предприятий по разработке профессиональных стандартов осуществляются за счет чистой прибыли организаций, в то же время расходы на стандартизацию, в том числе на разработку национальных стандартов, в соответствии с п. 1 ст. 264 НК РФ относятся к расходам на производство и (или) реализацию. Аналогичный порядок целесообразно распространить на разработку профессиональных стандартов.

2.5. Расширение практики использования подуровней системы квалификаций, позволяющих более точно характеризовать знания и умения работников, требования к опыту и образованию исходя из характера осуществляемой работы, что предполагает внесение изменений в приказ Минтруда России от 12 апреля 2013 г. № 148н «Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов».

### 3. Востребованность независимой оценки квалификации

Независимая оценка квалификации, предусматривающая проведение профессионального экзамена, основанного на требованиях профессиональных стандартов и квалификаций, является важным инструментом, позволяющим подтвердить уровень знаний и умений, необходимых для выполнения квалифицированной работы.

В период с 2020 по 2023 год число лиц, проходящих в течение года независимую оценку квалификации, выросло почти в пять раз, в том числе за последний год – более чем в три раза, с 53,6 тыс. до 169,1 тыс. человек. Эта динамика связана в первую очередь с расширением количества видов профессиональной деятельности, допуск к осуществлению которых через прохождение независимой оценки квалификаций стал обязательным.

Так, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24 июня 2017 г. № 743 независимую оценку квалификации своих работников обязаны проводить предприятия лифтовой отрасли и сферы вертикального транспорта.

Согласно Федеральному закону о внесении изменений в Градостроительный кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2021 г. № 447-ФЗ с 1 сентября 2022 г. введена обязательная независимая оценка квалификации специалистов строительной отрасли, деятельность которых связана с инженерными изысканиями, архитектурно-строительным проектированием, строительством, реконструкцией, капитальным ремонтом или сносом объектов капитального строительства.

Кроме того, в соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2023 г. № 637-ФЗ экспертом в области промышленной безопасности с 1 сентября 2024 г. сможет признаваться физическое лицо, которое соответствует квалификационным требованиям профессионального стандарта.

Также в настоящее время осуществляется расширение практики использования механизмов независимой оценки квалификации по видам профессиональной деятельности в области сварки, в электроэнергетике и других отраслях, работа в которых связана с повышенными рисками.

В целом в течение 2023 года наибольшее число соискателей прошли профессиональный экзамен на соответствие требованиям профессиональных стандартов в сфере строительства – 83,6 тыс. чел.; в области инженерных изысканий, градостроительства, архитектурно-строительного проектирования – 30,9 тыс. чел.; в лифтовой отрасли, сфере подъемных сооружений и вертикального транспорта – 20,8 тыс. чел.; в области сварки – 9,7 тыс. чел.; в сфере финансового рынка – 6,8 тыс. чел.

В целях снижения рисков для граждан, в том числе потери накоплений и необоснованного завышения кадастровой стоимости недвижимости СПК по торговой, внешнеторговой и по отдельным видам предпринимательской и экономической деятельности (далее - СПК ТПП РФ) инициировал введение независимой оценки квалификации для риелторов и кадастровых оценщиков путем внесения требований НОК в отраслевые соглашения.

Системная работа по развитию НОК осуществляется в рамках реализации Приоритетных направлений развития системы независимой оценки квалификации на период до 2024 года, одобренных Национальным советом и утвержденных председателем Национального совета А.Н. Шохиним 8 июля 2022 г., а также плана мероприятий по их реализации, утвержденного 3 октября 2022 г.<sup>7</sup>

Одним из результатов проделанной работы стал выход приказа Минтруда России от 26 декабря 2022 г. № 813н, внесшего изменения в Положение о разработке оценочных средств для проведения НОК, предоставившие возможность учета портфолио при проведении теоретического этапа экзамена, ранее распространявшуюся только на его практическую часть.

Эти изменения позволяют обеспечить возможность признания профильными СПК в рамках независимой оценки квалификации результатов широкого набора процедур оценки знаний и умений, что принципиально повышает гибкость механизмов НОК.

В целях содействия трудоустройству граждан в соответствии с решением Национального совета от 22 сентября 2022 г. Национальным агентством совместно с Минтрудом России обеспечивается содействие информированию заинтересованными службами занятости граждан и организаций-работодателей о возможностях использования инструментов Национальной системы квалификаций, в том числе НОК. Эта практика в настоящее время осуществляется в Республике Карелия, Красноярском и Камчатском краях, Саратовской и Ленинградской областях.

Дополнительные предпосылки расширения востребованности использования механизмов НОК связаны с реализацией постановления Правительства Российской Федерации от 30 марта 2022 г. № 511, в соответствии с которым был утвержден перечень из более 290 профессий, должностей, специальностей и наименований квалификаций, по которым при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки, возможно заключение трудового договора без предъявления документов об образовании, на основе свидетельства о квалификации, выдаваемого по результатам НОК, в отношении лиц, постоянно проживающих на территориях Украины, новых территориях Российской Федерации, вынужденно покинувших указанные территории и прибывших на территорию Российской Федерации в экстренном массовом порядке.

Также в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2022 г. № 2571 на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области работодателям было предоставлено право заключать трудовой договор при приеме на работу по должности, профессии, специальности, по которым законодательством установлены требования к квалификации работников: не имеющих специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающих достаточным практическим опытом работы, стаж которой подтвержден; утративших документы об образовании, о квалификации и (или) трудовом стаже. При этом указанные работники проходят по направлению работодателя необходимое обучение и (или) процедуры подтверждения квалификации, к которым относится НОК.

Представляется, что использование механизмов НОК для обеспечения доступа на рынок труда соискателей, не имеющих профильного профессионального образования, но

<sup>7</sup> <https://nark.ru/documents/nok/>.

подтверждающих квалификацию на основе практической подготовки и самообразования, должно быть нормативно закреплено, в том числе в отношении перспективных и возникающих профессий.

Существенным стимулом повышения востребованности использования механизмов независимой оценки квалификации являются законодательные инициативы, предусматривающие применение свидетельств о квалификации, выданных в соответствии с частью 4 статьи 4 Федерального закона «О независимой оценке квалификации» в целях допуска к работе и осуществлению функций определенных должностей, для которых законодательно предусмотрено установление квалификационных требований.

Так, Банком России разработан и внесен в Государственную Думу проект федерального закона, направленный на обеспечение перехода от отраслевой системы аттестации специалистов финансового рынка к использованию механизмов независимой оценки квалификации лиц, претендующих на осуществление определенного вида трудовой деятельности и замещение определенных должностей финансовых организаций.

Законопроект предусматривает в дополнение к требованию о наличии у должностного лица соответствующего опыта работы также наличие свидетельства о квалификации в сфере финансовых рынков либо наличие не менее одного из международных сертификатов, перечень которых установлен нормативным актом Банка России. При этом требуемый срок опыта работы сокращается, если у должностного лица есть либо свидетельство о квалификации, либо не менее одного из международных сертификатов, перечень которых установлен Банком России.

С учетом приоритетных направлений развития системы независимой оценки квалификации на период до 2024 года Национальным агентством совместно с СПК, а также временной рабочей группой Национального совета под руководством председателя СПК в электроэнергетике А.В. Замосковского был разработан ряд проектов нормативных правовых актов, направленных Национальным советом в Минтруд России и в Секретариат Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Так, были разработаны поправки в законодательство, позволяющие обеспечить признание в качестве документа о квалификации выдаваемого в системе образования свидетельства о квалификации, которое должно стать одним из документов, представляемых при устройстве на работу в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

В число предложенных изменений было включено в том числе установление дополнительных стимулов для работников, прошедших независимую оценку квалификации, а также правовых последствий несдачи профессионального экзамена и ряд других норм, обеспечивающих увеличение возможностей применения независимой оценки квалификации и ее результатов как работодателями, так и работниками.

Целесообразно в течение 2024 года завершить согласование и обеспечить реализацию пакета соответствующих законодательных инициатив.

В целях обеспечения развития механизмов независимой оценки квалификации предлагается обеспечить реализацию ряда решений в области совершенствования профильного законодательства и правоприменительной практики.

**1. Обеспечение гарантий качества и гибкости реализации механизмов НОК,** включая:

- а) восстановление ранее существовавшего механизма бюджетного финансирования проведения апробации проектов оценочных средств, разрабатываемых СПК;
- б) расширение возможностей проведения НОК дистанционно с использованием прокторинга.

**2. Использование механизмов НОК в целях повышения гибкости рынка труда,** в том числе по следующим направлениям:

а) предоставление возможности проведения НОК для подтверждения результатов неформального образования (самообразования), что предполагает внесение изменений в Методические рекомендации по разработке профессионального стандарта, утвержденные приказом Минтруда России от 29 апреля 2013 г. №170н, и внесение соответствующих изменений в профессиональные стандарты, предполагающих закрепление возможности прохождения профессионального экзамена в качестве одной из траекторий признания получения необходимой квалификации в случае наличия непрофильного образования;

б) расширение практики использования процедуры НОК в целях решения задач, в настоящее время обеспечиваемых в рамках отраслевых систем аттестации, сертификации и оценки персонала, за исключением случаев, когда применение механизмов, альтернативных НОК, прямо установлено Трудовым кодексом;

в) устранение административных барьеров в финансировании НОК для государственных и муниципальных учреждений, а также организаций, цены на продукцию которых регулируются государством, за счет возможности включения расходов на НОК в издержки предприятий, закладываемые в регулируемый тариф;

г) расширение практики обязательного прохождения НОК по видам профессиональной деятельности, выполнение работ по которым связано с повышенными рисками причинения вреда жизни, здоровью и (или) имуществу граждан либо имуществу юридических лиц, ущерба обороне и (или) безопасности государства, с предоставлением полномочий по определению соответствующих видов деятельности Правительству Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

### **3. Формирование механизмов признания систем оценки квалификации, дополняющих НОК**

Предполагается формирование механизма признания оценки квалификации, дополняющего НОК, в сопряжении с Национальной системой квалификаций:

а) в отношении оценки по видам профессиональной деятельности, по которым проводится НОК, – через механизм признания портфолио в рамках действующей нормативной базы;

б) в отношении видов профессиональной деятельности, которые не закреплены за СПК, – через установление порядка их признания на основании формально установленных критериев.

### **4. Установление налоговых льгот в отношении процедуры проведения НОК**

Предлагается обеспечить:

а) исключение из-под обложения НДС услуг по проведению независимой оценки квалификации по аналогии с реализованным исключением из-под обложения НДС расходов на образование;

б) распространение возможности получения социального налогового вычета за прохождение независимой оценки квалификации на детей граждан в возрасте до 24 лет, обучающихся по очной форме обучения в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, с учетом того, что социальный налоговый вычет в отношении расходов на прохождение НОК самими гражданами уже установлен.

## **4. Учет требований рынка труда в программах профессиональной подготовки кадров**

Наряду с требованиями учета содержания профессиональных стандартов при разработке программ высшего образования, СПО, профессиональной переподготовки и профессионального обучения, установленными Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», важным механизмом, расширяющим возможности влияния

работодателей на содержание профессионального образования, является практика **совмещения итоговой (промежуточной) аттестации студентов и независимой оценки квалификации.**

Совмещение формата государственной итоговой аттестации с механизмами НОК позволяет обеспечить формирование значимых стимулов для приведения содержания, механизмов реализации и результатов реализации образовательных программ в соответствие с требованиями профессиональных стандартов, включая овладение практико-ориентированными знаниями и умениями, расширение масштабов взаимодействия университетов и колледжей с предприятиями – индустриальными партнерами.

В течение 2022–2023 годов в соответствии с поручением Президента Российской Федерации от 28 марта 2020 г. № 589 Национальным агентством совместно с Минобрнауки России и Рособрнадзором был реализован пилотный проект по апробации механизмов ГИА-НОК, в который было вовлечено более 30 университетов. В 2023 году разработанные Национальным агентством Методические рекомендации по реализации НОК в системе высшего образования были направлены Минобрнауки России во все университеты страны<sup>8</sup>.

Кроме того, с 2018 г. механизм ГИА-НОК также был апробирован Национальным агентством более чем в 300 организациях среднего профессионального образования (далее – СПО), независимую оценку квалификации прошло более 7,5 тысяч студентов.

Доля студентов, успешно сдавших профессиональный экзамен в колледжах, с каждым годом растет. Анализ результатов и актуализация образовательных программ, повышение квалификации методистов, преподавателей, мастеров профессионального обучения, развитие взаимодействия с работодателями и центрами оценки квалификаций позволили повысить успешность сдачи профессионального экзамена с 38,3% в 2019 г. до 65,1% в 2023 г.

В рамках проекта по внедрению ГИА-НОК накоплен опыт заключения договоров между образовательными организациями и работодателями, предусматривающих преференции при трудоустройстве лиц, успешно прошедших независимую оценку квалификации, на предприятиях различных отраслей промышленности и сферы услуг.

Отдельной задачей можно считать упорядочение получения квалификации в системах дополнительного образования и профессионального обучения; недостаточность контроля качества подготовки в данных системах способно нивелировать усилия по внедрению требований профессиональных стандартов и квалификаций. Механизм совмещения процедур аттестации и НОК по программам ДПО, профессионального обучения может способствовать установлению необходимой планки качества.

Так, например, механизм совмещения итоговой аттестации и НОК реализуется в ряде программ дополнительного профессионального образования, осуществляемых в рамках федерального проекта «Содействие занятости». С июня 2020 г. в рамках указанного проекта СПК ТПП РФ и СПК ЧС проводится независимая оценка квалификации по итогам прохождения обучения по программам ДПО.

С участием ряда СПК при поддержке Минтруда России и АНО «Национальное агентство развития квалификаций» была обеспечена экспертиза ряда программ ДПО, реализуемых в рамках федерального проекта «Содействия занятости», на соответствие их требованиям профессиональных стандартов. Эта практику целесообразно расширить<sup>9</sup>.

---

<sup>8</sup> <https://nark.ru/gia-nok/>.

<sup>9</sup> Национальным агентством развития квалификаций в 2022 г. в соответствии с пунктом 4 протокола заседания Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям от 21 сентября 2022 г. № 67 были разработаны Методические рекомендации по использованию механизмов Национальной системы квалификаций при реализации мероприятий по организации профессионального



Поручением Президента Российской Федерации, данным по результатам расширенного заседания Президиума Государственного совета Российской Федерации 21 сентября 2023 г. Правительству Российской Федерации было поручено обеспечить внесение в законодательство изменений, предусматривающих наделение субъектов Российской Федерации полномочиями по обеспечению проведения ГИА по программам СПО в форме демонстрационного экзамена, а также признание демонстрационного экзамена в системе НОК.

Также потенциально значимым инструментом содействия повышению качества профессионального образования является осуществляемая СПК организация профессионально-общественной аккредитации образовательных программ, реализуемой в соответствии со статьей 96 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

Председателем Национального совета А.Н. Шохиним 3 июля 2017 года были утверждены Общие требования к проведению профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ, основных программ профессионального обучения, дополнительных профессиональных программ<sup>10</sup>.

К началу 2024 года СПК или наделенными ими полномочиями организациями была проведена профессионально-общественная аккредитация более 1080 образовательных программ, в том числе более ста образовательных программ в 2023 году.

При этом в целях расширения возможностей воздействия требований рынка труда на содержание программ профессиональной подготовки кадров целесообразным является решение следующих задач.

**1. Установление необходимости учета требований квалификаций,** разработанных на основе профессиональных стандартов и квалификационных характеристик в порядке, установленном Федеральным законом «О независимой оценке квалификации», при разработке и актуализации федеральных государственных образовательных стандартов (далее – ФГОС) и образовательных программ высшего образования, СПО и ДПО, профессионального обучения, что предполагает необходимость внесения соответствующих изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации».

**2. Установление правил соотнесения содержания профессиональных образовательных программ с положениями профессиональных стандартов и квалификаций,** позволяющих в том числе соотносить знания и умения, получаемые выпускниками программ различного уровня.

Данная задача приобретает особое значение в свете реализации пилотного проекта по изменению уровней высшего образования<sup>11</sup>, предусматривающего в том числе гармонизацию уровней высшего образования и требований Национальной системы квалификаций, более тесную связь квалификаций, получаемых по итогу освоения программ высшего образования, с требованиями профессиональных стандартов и квалификаций.

Образовательные программы университетов – участников пилотного проекта, разрабатываемые и актуализируемые в рамках эксперимента, предусматривают, в частности, использование образовательных модулей, непосредственно нацеленных на освоение и подтверждение профессиональных квалификаций. Таким образом, выпускники

---

обучения и дополнительного профессионального образования в рамках федерального проекта «Содействие занятости» – <https://nark.ru/documents/nok/>, направленные в 2023 г. письмом Минтруда России организациям – федеральным операторам проекта.

<sup>10</sup> <https://nark.ru/poa/>

<sup>11</sup> Реализуется в соответствии с указом Президента Российской Федерации «О некоторых вопросах совершенствования системы высшего образования» от 12 мая 2023 г. № 343.

наряду с дипломом о высшем образовании могут получать свидетельства о квалификации («портфолио квалификаций»).

Очевидно, что такая работа потребует не только обновления нормативной, методической базы и содержания программ высшего образования, но и совершенствования профессиональных стандартов и квалификаций (в частности, введения так называемых входных квалификаций для работников без опыта профессиональной деятельности).

Это позволит обеспечить более точное формулирование требований к содержанию образовательных программ, необходимых для освоения новой квалификации, с учетом ранее полученных каждым конкретным работником знаний и умений, профессиональных компетенций.

Кроме того, за счет запуска механизма соотнесения знаний и умений, предоставляемых различными образовательными программами на основе профессиональных стандартов, может быть обеспечена возможность выпускникам колледжей и техникумов в упрощенном порядке поступать по тождественным специальностям на второй или третий курс университетов, как это уже происходит для студентов колледжей, прямо входящих в структуру соответствующих вузов.

**3. Обеспечение в проектном режиме запуска по результатам разработки и актуализации профессиональных стандартов (а также квалификаций, в порядке, установленном Федеральным законом «О независимой оценке квалификации») скоординированной разработки и актуализации ФГОС, примерных образовательных программ СПО, рекомендаций по содержанию программ высшего образования, а также разработки и реализации программ повышения квалификации преподавателей.**

Существующая нормативная правовая база предусматривает учет требований профессиональных стандартов при разработке образовательных программ, однако без реализации необходимого управленческого механизма учет таких требований при реализации образовательных программ неоправданно затягивается.

В этой связи предлагается использовать опыт федерального проекта «Кадры для цифровой экономики», в котором была обеспечена разработка профессиональных стандартов, направленных на обеспечение цифровой трансформации, с одновременным созданием типовых образовательных программ университетов и переподготовкой преподавателей.

**4. Развитие практики совмещения государственной итоговой или промежуточной аттестации и независимой оценки квалификации**

Совмещение формата аттестации в ходе или по результатам прохождения образовательных программ высшего образования, а также программ СПО и ДПО с механизмами независимой оценки квалификации позволяет обеспечить формирование значимых стимулов для приведения содержания и результатов реализации образовательных программ в соответствие с требованиями профессиональных стандартов.

В этой связи необходимым является устранение барьеров, сдерживающих внедрение механизмов ГИА-НОК, включая:

а) разработку и нормативное правовое закрепление условий признания результатов демонстрационного экзамена в системе независимой оценки квалификации, (предусмотрев, в том числе, при проведении демонстрационного экзамена оценку теоретической и практической подготовки выпускников), а также применения НОК для оценки профессиональных компетенций обучающихся по программам высшего образования, дополнительного профессионального образования, профессионального обучения;

б) обеспечение включения образовательных модулей, направленных на освоение профессиональных квалификаций, в основные профессиональные образовательные программы, а также обеспечение переподготовки и повышения квалификации

преподавателей профессиональных образовательных организаций и организаций высшего образования по вопросам разработки (актуализации) образовательных программ, направленных на получение и подтверждение одной или нескольких профессиональных квалификаций.

**5. Поддержка внедрения на предприятиях практики наставничества и обучения на производстве, механизмов взаимодействия с образовательными организациями,** включая повышение квалификации по соответствующим направлениям руководителей и специалистов по управлению персоналом, а также обеспечение предприятий системной консультационной поддержкой, с учетом опыта Национального проекта «Производительность труда».

При этом следует рассмотреть следующие направления повышения качества профессиональных образовательных программ.

**В сфере СПО** предлагается обеспечить целенаправленное расширение практики вовлечения студентов в частичную занятость, соответствующую профилю их подготовки (первое трудоустройство во время обучения), в том числе в рамках заключения ученических договоров.

По программам, обеспечивающим возможность освоения профессиональных квалификаций за 4–12 месяцев, следует предоставить студентам возможность начать работу с полученной квалификацией и получать полное среднее общее образование в вечерней школе.

При этом в рамках федерального проекта «Профессионалитет» должно быть обеспечено обновление методов преподавания, предполагающее широкое использование цифровых симуляторов и полномасштабное внедрение практики обучения организациями-работодателями под конкретные рабочие места и технологии, с вовлечением работников предприятий и использованием их технической документации;

Также через изменение образовательных программ должны быть расширены возможности для получения студентами более высокого рабочего разряда, в том числе через увеличение числа часов производственной практики.

Кроме того, целесообразно рассмотреть возможность преобразования программ СПО в прикладные программы высшего образования с сокращенным сроком обучения (прикладной бакалавриат).

**В сфере высшего образования** необходимо расширение практики содействия первичной профессиональной занятости студентов и участия работодателей в подготовке студентов, в частности, за счет создания совместных с предприятиями образовательных программ и структурных подразделений в университетах.

Возможной моделью содействия первичному трудоустройству является обеспечение долгосрочной стажировки в течение последнего года обучения студентов на рабочем месте, связанной с получаемой специальностью, с частичной оплатой их труда работодателями.

При этом целесообразно инициировать запуск механизмов предоставления на конкурсной основе государственного финансирования структурных подразделений университетов, создаваемых с участием организаций-работодателей, обеспечивающих сочетание исследовательских и образовательных задач.

В целях повышения доступности для студентов образовательных программ высокого качества следует обеспечить целенаправленную поддержку реализации сетевых и онлайн-программ, механизмов прикладного проектного обучения.

**В сфере ДПО,** в условиях структурных сдвигов рынка труда, необходимо обеспечить увеличение доли работников, участвующих в дополнительных профессиональных программах, в том числе через расширение масштабов бюджетного финансирования программ ДПО и реализацию механизмов налогового стимулирования

работодателей к их финансированию, распространение на сферу ДПО государственной поддержки, предоставляемой по кредитам на получение высшего образования.

В целях повышения качества программ ДПО, обеспечения достоверности оценки получаемых по их результатам знаний и умений, целесообразно масштабирование практики применения инструментов Национальной системы квалификаций, включая:

закрепление необходимости проведения экспертизы с участием СПК дополнительных профессиональных программ, в первую очередь – проводимых в целях выполнения нормативно установленных требований к профессиональной квалификации, а также реализуемых за счет средств государственного бюджета;

расширение масштабов применения НОК при проведении итоговой аттестации по программам профессиональной переподготовки, также проводимым в целях выполнения нормативно установленных требований к профессиональной квалификации и/или реализуемых за счет средств государственного бюджета.

С целью признания результатов краткосрочных программ ДПО, обеспечивающих освоение знаний для выполнения одной из трудовых функций в составе видов профессиональной деятельности, в рамках обновления системы профессиональных стандартов предполагается определение понятия микростепени (микроквалификации).

**Введение профессиональных докторских степеней.** С целью формирования системы признания профессиональных квалификаций высокого уровня и эффективной мотивации к их получению целесообразным является введение института профессиональных докторских степеней.

Специфика профессиональных степеней заключается в том, что на защиту выносятся реализованные автором проекты в сфере управления бизнесом, государственного и муниципального управления, управления некоммерческими и общественными организациями, управления проектами, консультирования, инжиниринга, дизайна, искусства, архитектуры, строительства, коммуникаций, медиа, журналистики; создания программного продукта, создания технологий и др.

При этом предполагается проработать внедрение двухступенчатой системы присуждения профессиональных степеней: специалисты без достаточного опыта, которым требуется специальная подготовка в рамках программ дополнительного профессионального образования (аналог аспирантуры); специалисты с установившейся репутацией, которым будет предоставлено право выносить на защиту на соискание профессиональной степени портфолио.

## **5. Встраивание Национальной системы квалификаций в систему государственного управления**

Стратегией развития национальной системы квалификаций Российской Федерации на период до 2030 года была отмечена необходимость включения разделов кадрового обеспечения в структуру национальных, федеральных проектов, государственных программ, предусматривающих в том числе финансовое обеспечение их реализации, а также использование инструментов Национальной системы квалификаций при формировании их кадровой составляющей.

Следует отметить, что в 2021–2022 годах в рамках федерального проекта «Кадры для цифровой экономики» была обеспечена разработка профессиональных стандартов, направленных на обеспечение цифровой трансформации ведущих отраслей экономики, с одновременной разработкой типовых образовательных программ университетов и переподготовкой более 16 тысяч преподавателей ежегодно.

Такой подход позволил обеспечить максимальное сжатие цикла выявления потребностей работодателей в новых квалификациях, описания их в рамках

профессиональных стандартов, а также внедрения их в практическую реализацию образовательных программ.

При этом с привлечением СПК было сформировано 11 отраслевых рабочих групп под руководством профильных заместителей руководителей федеральных органов исполнительной власти, создав важный прецедент эффективной ведомственной координации решения задач развития системы квалификаций и подготовки кадров.

Кроме того, вопросы реализации механизмов Национальной системы квалификаций в целях обеспечения подготовки и повышения квалификации кадров в отраслях экономики были, в частности, учтены в рамках таких документах стратегического планирования, как Стратегия развития финансового рынка Российской Федерации до 2030 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 декабря 2022 г. № 4355-р, Энергетическая стратегия Российской Федерации на период до 2035 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 9 июня 2020 г. №1523-р и др.

Так, в соответствии со Стратегией развития финансового рынка Российской Федерации до 2030 года, одним из долгосрочных приоритетов развития российского финансового рынка определена организация совместно с бизнесом и образовательными организациями подготовки специалистов, соответствующих быстро изменяющемуся спросу на квалифицированные кадры на финансовом рынке.

В Стратегии развития финансового рынка отмечено, что гибкая квалификационная система должна обеспечивать актуализацию профессиональных стандартов и оценочных средств (а также внедрение более гибких способов их разработки), создание эффективных механизмов безбарьерных переходов от обучения к работе, а также между профилями квалификаций (через профессиональную переподготовку и повышение квалификации), доступ к разным формам альтернативного признания квалификаций (на основании не только формального, но и неформального обучения и опыта работы) в целях содействия успешной адаптации сотрудников к изменениям на рынке труда и профессиональной мобильности.

В 2023 году Банк России разработал специальный индикатор – композитный индекс удовлетворенности финансовых организаций качеством подготовки кадров. Индекс планируется использовать в качестве ключевого показателя эффективности реализации Стратегии развития финансового рынка по вопросам качества подготовки кадров, а также в целях оценки эффективности практик и инструментов совершенствования системы профессионального образования и кадрового обеспечения финансовой отрасли.

На 2024 год и последующие периоды Банком России запланировано регулярное проведение стратегических сессий с участием работодателей и представителей системы высшего образования по актуальным вопросам кадрового обеспечения финансовой отрасли, актуализации содержания образовательных программ и совершенствования системы подготовки кадров с учетом текущих и перспективных потребностей рынка труда.

В Энергетической стратегии Российской Федерации на период до 2035 года в качестве задач развития кадрового потенциала определены развитие отраслевой системы профессиональных квалификаций и компетенций с учетом приоритетных направлений технологического развития отраслей ТЭК, обеспечение ее интеграции с системой профессионального образования, формирование и распространение эффективных организационных моделей развития кадрового потенциала отраслей ТЭК.

При этом к числу ключевых мер в данном направлении отнесены в том числе следующие:

- разработка и внедрение профессиональных стандартов;
- тиражирование компетенций, критически важных для инновационного развития отраслей ТЭК, прежде всего на базе планируемых к созданию отраслевых центров компетенций по приоритетным направлениям технологического развития;

распространение практики профессионально-общественной аккредитации образовательных программ в интересах кадрового обеспечения ТЭК;  
развитие отраслевого сегмента рынка дополнительного профессионального образования;  
распространение форм ранней профессиональной ориентации и дополнительного образования школьников в интересах отраслей ТЭК.

Национальным советом были утверждены Практические рекомендации (предложения) по включению положений, касающихся развития Национальной системы квалификаций, в том числе разработки и актуализации профессиональных стандартов и сопряженных с ними образовательных программ, в отраслевые документы стратегического планирования, национальные, федеральные и ведомственные проекты, а также государственные программы Российской Федерации<sup>12</sup> (далее – рекомендации) (протокол от 20 июня 2023 г. № 74), направленные в Правительство Российской Федерации.

Согласно поручению заместителя Председателя Правительства Российской Федерации Т.А. Голиковой от 12 июля 2023 г. Минтруду России, федеральным органам исполнительной власти и организациям необходимо рассмотреть предложения Национального совета и организовать работу по их реализации.

В соответствии с разработанными рекомендациями в рамках отраслевых документов стратегического планирования могли бы найти отражение следующие задачи:

- обеспечение мониторинга и прогнозирования рынка труда, разработки и актуализации профессиональных стандартов и квалификаций;
- обеспечение актуализации основных образовательных высшего образования и СПО, развития программ ДПО и программ корпоративного обучения;
- развитие механизмов независимой оценки квалификации и профессионально-общественной аккредитации образовательных программ;
- развитие профессиональной ориентации;
- обеспечение расширения участия работодателей в развитии и реализации образовательных программ высшего образования и СПО.

Необходимость отражения задач развития кадрового потенциала в документах стратегического планирования отражена в поручениях Президента и Правительства Российской Федерации.

*Так, поручением Президента Российской Федерации по результатам расширенного заседания Президиума Госсовета 21 сентября 2023 г. Правительству Российской Федерации было поручено рассмотреть вопросы обязательного включения при разработке и утверждении отраслевых стратегий и стратегий развития субъектов Российской Федерации разделов с информацией о прогнозной кадровой потребности и источников ее закрытия в профессионально-квалификационном и региональном разрезе.*

*Поручением Председателя Правительства Российской Федерации от 15 ноября 2023 г. федеральным органам исполнительной власти и высшим должностным лицам субъектов Российской Федерации поручено и рекомендовано при разработке, утверждении или актуализации отраслевых стратегий, государственных программ Российской Федерации, национальных проектов, инициатив социально-экономического развития Российской Федерации и документов стратегического планирования субъектов Российской Федерации предусматривать включение в них разделов с информацией о прогнозной кадровой потребности и источниках ее закрытия.*

В целях обеспечения эффективных управленческих предпосылок развития Национальной системы квалификаций целесообразным является принятие следующих решений.

---

<sup>12</sup> <https://nark.ru/documents/nsk/>.

1. Предусмотреть в отраслевых стратегиях, государственных программах Российской Федерации, национальных проектах, в разделах с информацией о прогнозной кадровой потребности и источниках ее закрытия, также отражение задач по развитию кадрового потенциала и реализации мероприятий по их решению, в том числе с использованием механизмов Национальной системы квалификаций, с учетом рекомендаций, утвержденных Национальным советом.

2. Рассмотреть вопрос о внесении изменений в положения о федеральных министерствах в части наделения их полномочиями по развитию кадрового потенциала в соответствующей сфере деятельности, а также о наделении одного из заместителей министра в каждом министерстве ответственностью за направление кадрового развития в соответствующей сфере (с учетом опыта наделения соответствующими полномочиями заместителей руководителей федеральных органов исполнительной власти, ответственных за вопросы цифровой трансформации, а также вопросы научно-технологического развития).

Эти решения способны придать важный управленческий импульс ускоренной актуализации содержания образовательных программ, а также развитию кооперации предприятий и образовательных организаций с учетом приоритетных технологических изменений.

## **6. Развитие советов по профессиональным квалификациям**

Сформированные на основе ведущих отраслевых объединений работодателей и профессиональных сообществ СПК и их базовые организации способны обеспечивать взаимоувязку реализуемых функций по определению текущих и перспективных потребностей рынка труда в квалификации с решением задач содействия адаптации содержания профессиональных образовательных программ к требованиям работодателей.

Следует отметить, что СПК при принятии решения об их создании проходят достаточно жесткий фильтр Национального совета и в частности должны представлять объединения работодателей, ассоциаций (союзов) и иных организаций, представляющих и (или) объединяющих профессиональные сообщества, в совокупности осуществляющих свою деятельность на территориях более половины субъектов Российской Федерации и (или) представляющих более пятидесяти процентов работников, занятых определенным видом профессиональной деятельности (в соответствии с приказом Минтруда России от 19 декабря 2016 г. № 758н).

В то же время наблюдается сильная дифференциация успешности деятельности СПК в целях развития механизмов профессиональной системы квалификаций и содействия их использованию, связанная с дефицитом стимулов к проактивной работе ряда советов при крайней ограниченности масштабов предоставляемой поддержки со стороны государства.

В этой связи предлагается обеспечить на конкурсной основе предоставление ресурсной поддержки деятельности СПК, направленной в том числе на решение следующих задач (по видам профессиональной деятельности, отнесенных к их ведению):

- обеспечение своевременной актуализации профессиональных стандартов и квалификаций, прогнозирование рынка труда;
- формирование рейтингов профильных образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования;
- участие вместе с федеральными учебно-методическими объединениями в разработке ФГОС профессионального образования и примерных образовательных программ СПО, рекомендаций по разработке образовательных программ высшего образования;

- содействие вовлечению работодателей в разработку и реализацию образовательных программ высшего образования, СПО и ДПО, в том числе в форматах дуального образования, прикладного проектного обучения, сетевой формы реализации образовательных программ, а также программ в области профессиональной ориентации;
- расширение масштабов осуществления профессиональной общественной аккредитации образовательных программ;
- реализацию механизмов ГИА-НОК, популяризацию механизмов независимой оценки квалификации.

При этом необходимо также обеспечить максимально полное вовлечение профильных СПК в разработку и реализацию государственных программ, национальных и федеральных проектов, связанных с развитием кадрового потенциала, включение их представителей в состав соответствующих общественно-экспертных советов.

## **7. Информационные системы Национальной системы квалификаций**

Федеральный закон «О независимой оценке квалификации» определил в качестве ключевого информационного ресурса Национальной системы квалификаций Реестр сведений о проведении независимой оценки квалификации (далее – Реестр), представляющий собой многокомпонентную информационную систему.

Начиная с января 2017 года в Реестре зарегистрировано свыше 4 млн обращений к данному информационному ресурсу, он содержит более 370 тыс. записей о выданных свидетельствах о квалификации, характеристики в отношении более 3,4 тыс. профессиональных квалификаций, базу данных по более чем 1,9 тыс. оценочных средств для проведения профессиональных экзаменов.

В состав информационных ресурсов Национальной системы квалификаций входит программно-методический комплекс «Оценка квалификаций» – информационный ресурс, включающий модули «Онлайн-экзамен» и «Промоэкзамен», обеспечивающий разработку, экспертизу, координацию разработки и хранение оценочных средств для независимой оценки квалификации в различных цифровых шаблонах, а также публикацию их примеров с возможностью пройти пробный экзамен.

Информационный модуль «Онлайн-экзамен» обеспечивает возможность посредством использования личного кабинета гражданина совершать действия по дистанционной записи, непосредственному прохождению теоретической части профессионального экзамена, а также получение сведений о выданном свидетельстве о квалификации в случае его успешной сдачи, и возможность подачи апелляции в случае несогласия с результатами профессионального экзамена.

В настоящее время в рамках пилотной эксплуатации информационного ресурса возможностью проведения профессионального экзамена в онлайн-режиме воспользовались 20 центров оценки квалификаций в 13 регионах: Республиках Башкортостан и Мордовия, Красноярском и Хабаровском краях, Владимирской, Вологодской, Иркутской, Калининградской, Свердловской, Тюменской, Челябинской областях, а также в Москве и Санкт-Петербурге. Перечень регионов и мест централизованного проведения профессионального экзамена будет дополняться по мере присоединения к проекту новых участников пилотного проекта.

В целях тестирования своих знаний по конкретной квалификации любой пользователь может пройти пробный экзамен и получить предварительную оценку. Для этого создан модуль «Промотест», содержащий более 600 квалификаций, по которым проводится профессиональный экзамен. Сервисом уже воспользовались более 60 тыс. человек.



В 2021 был разработан набор программно-аппаратных методов (API) для обеспечения бесшовной передачи данных от информационных систем СПК в Реестр. Также обеспечена интеграция Реестра с единой цифровой платформой «Работа в России» – главным федеральным информационным ресурсом в сфере трудоустройства.

Пользователь может верифицировать информацию о наличии свидетельства об успешном прохождении профессионального экзамена и включить эту информацию в свое резюме. Таким образом, у работодателя отсутствует необходимость дополнительно подтверждать подлинность указанной информации.

На основе информационных ресурсов Национальной системы квалификаций в 2022 году сформирована базовая сервисная модель цифровых ресурсов, полезные функции сгруппированы в набор сервисов для граждан и работодателей (8 сервисов под конкретные жизненные ситуации и бизнес-задачи), для участников Национальной системы квалификаций (8 сервисов), навигация по которым размещена на официальном сайте Национального агентства, выведена на единый государственный портал Госуслуги, единую цифровую платформу «Работа в России» и платформу Национальныепроекты.рф.

На сайте Национального агентства регулярно актуализируется база данных ответов на часто задаваемые вопросы о процедурах прохождения НОК, организован чат-бот для ответа на вопросы, поступающие от пользователей сайта в режиме 24×7.

Актуальной задачей ближайших двух лет является формирование цифровой экосистемы информационных ресурсов и сервисов Национальной системы квалификаций, в том числе обеспечивающей интеграцию уже эксплуатируемых информационных ресурсов рынка труда и сферы образования, включая обеспечение возможности агрегации имеющихся данных, «бесшовной» реализации ИТ-сервисов, а также использование в ИТ-сервисах искусственного интеллекта для решения задач ускоренной актуализации профессиональных стандартов и образовательных программ с учетом требований профессиональных стандартов и квалификаций.

Обеспечение развития информационных систем Национальной системы квалификаций будет осуществляться в соответствии с Планом реализации основных направлений развития информационных систем Национальной системы квалификаций на период до 2025 года<sup>13</sup>, направленным на развитие клиентоориентированных сервисов для граждан и организаций.

Гражданину такие сервисы должны помочь выстроить образовательную и карьерную траекторию, упростить доступ к прохождению процедуры независимой оценки квалификации. Также должна быть предоставлена возможность доступа во все информационные системы через единую авторизацию пользователя посредством единой системы идентификации и аутентификации.

Для содействия интеграции возможностей информационных систем различной ведомственной принадлежности: Минтруда России, Роструда, Минобрнауки России, а также систем, операторами которых являются коммерческие организации<sup>14</sup>, –

---

<sup>13</sup> План реализации основных направлений развития информационных систем Национальной системы квалификаций на период до 2025 года одобрен решением Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям 28 марта 2023 г., утвержден председателем Национального совета А.Н. Шохиним 10 апреля 2023 г., действующая редакция утверждена 27 декабря 2023 г. – <https://nark.ru/plan-it>.

<sup>14</sup> Одним из примеров такой многофункциональной информационной системы является ПК «Модульный конструктор Национальной системы квалификаций» (правообладатель – АО «Национальные квалификации»).

В соответствии с протоколом заседания Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям № 74 от 20 июня 2023 г. ПК «Модульный конструктор Национальной системы квалификаций» определен в качестве базовой информационной системы НСК при включении в реестр информационных систем НСК.

обеспечивается формирование реестра информационных систем НСК, содержащего информацию о полезных для пользователя сервисах и ресурсах как по профессиональному, так и по образовательному треку. Так, планируется обеспечить непосредственное формирование сервисов, направленных на решение следующих задач:

- а) создание агрегатора профессий, включая развитие сервиса, содержащего:
  - классификатор профессий, обеспечивающий их соотнесение с общероссийскими классификаторами и справочниками социально-трудовой информации;
  - аналитическую информацию о профессиональной квалификационной структуре российского, отраслевых и региональных рынков труда;
  - описание востребованных на российском рынке труда профессий, в том числе дополняющее профессиональные стандарты и профессиональные квалификации;
  - каталог унифицированных описаний знаний, умений и трудовых действий;
- б) развитие сервисов в области профессиональной ориентации, включая расширение набора доступных онлайн профориентационных тестов и обеспечение адресации по результатам их прохождения на релевантные профориентационные и образовательные программы;
- в) развитие сервисов агрегации образовательных программ, обеспечивающих соотнесение их содержания с требованиями профессиональных стандартов и квалификаций. По итогам запуска сервиса будет доступна визуализированная информация о том, какие образовательные программы обеспечивают подготовку специалиста в соответствии с требованиями к профессии.

Реализацию сервисов планируется обеспечить путем интеграции ГИС «Современная цифровая среда образования», являющейся ведущим российским агрегатором образовательных программ, и ЕЦП «Работа в России» – главной цифровой платформы в сфере труда и занятости, а также иных информационных ресурсов.

Кроме того, будет проработан вопрос создания единого платформенного решения (агрегатора), предоставляющего доступ к сервисам оценки знаний и умений гражданина, в том числе дополняющих независимую оценку квалификации.

Важным направлением формирования цифровой экосистемы информационных ресурсов и сервисов Национальной системы квалификаций в перспективе до 2025 года является создание государственной информационной системы «Национальная система квалификаций России» (далее – Система) в формате единого платформенного решения, состоящего из 11 автономных взаимосвязанных модулей с учетом задач, решаемых различными группами пользователей: органами исполнительной власти, работодателями и их объединениями, образовательными и общественными организациями, гражданами Российской Федерации, иностранными гражданами.

Система обеспечит формирование содержательного контента в автоматизированном режиме, сопряжение инструментов и механизмов системы образования и рынка труда, проведение квалифицированных профессиональных обсуждений и экспертизы, автоматизацию регламентных процессов и процедур, осуществление электронного голосования членов коллегиальных органов, формирование пула аттестованных экспертов по различным областям профессиональной деятельности.

Модуль «Система оценки качества образовательных программ» предоставит возможность образовательным организациям выявлять объем сформированности профессиональных квалификаций в соответствии с различными запросами работодателей.

Модуль независимой оценки квалификации позволит измерять знания и умения работников и фиксировать результаты оценки средствами объективного контроля. Измерения можно осуществлять как для задач внутреннего рынка труда Российской Федерации, так и для оценки квалификации трудовых мигрантов в центрах домиграционной подготовки.

Оценка будет осуществляться во всех областях профессиональной деятельности, что позволит аккумулировать в единой системе сведения о квалифицированных кадрах; проводить мониторинг и анализ информации в различных разрезах; формировать прогнозы развития рынка труда, а также выстраивать индивидуальные траектории карьерного роста каждого человека и повышать эффективность использования трудовых ресурсов. Необходимая инфраструктура уже создана на территории 83 субъектов Российской Федерации. Обмен данными осуществляется с использованием аппаратных средств криптозащиты информации.

Архитектура Системы обеспечит ее гибкость и позволит оперативно расширять функциональность, а также интегрировать со сторонними ресурсами и встраивать в сложные глобальные информационные системы. До конца 2024 года планируется завершить создание Системы и ее перенос на платформу «ГосТех».

## 8. Содействие международной интеграции рынка труда

Стратегией развития Национальной системы квалификаций Российской Федерации предусматривается создание условий для международной сопоставимости квалификаций и совершенствование механизмов признания российских квалификаций за рубежом и иностранных квалификаций в Российской Федерации, включая в том числе следующие задачи:

- формирование инструментов сопоставления требований к квалификациям в рамках межгосударственных объединений, участие в которых принимает Российская Федерация;
- введение процедуры взаимного признания российских квалификаций за рубежом и иностранных квалификаций в Российской Федерации;
- создание благоприятных условий для получения и подтверждения иностранными гражданами востребованных в российской экономике и перспективных квалификаций на территории Российской Федерации и государств выезда с учетом приоритетов миграционной политики Российской Федерации.

В соответствии со Стратегическими направлениями развития евразийской экономической интеграции, утвержденными решением Высшего Евразийского экономического совета от 11 декабря 2020 года № 12, к числу перспективных направлений интеграции трудовой миграции отнесена проработка вопроса о необходимости последовательного сближения государствами-членами квалификаций специалистов в различных видах профессиональной деятельности.

К настоящему времени разработаны и утверждены рекомендуемые квалификационные требования к ряду наиболее востребованных профессий:

- в сфере образования – Рекомендация ЕЭК № 18 от 17 мая 2022 г.;
- в сфере здравоохранения – Рекомендация ЕЭК № 7 от 28 марта 2023 г.;
- в сфере автомобильного транспорта – Рекомендация ЕЭК № 31 от 14 ноября 2023 г.

За рубежом открыто десять экзаменационных площадок, обеспечивающих проведение независимой оценки квалификации, аккредитованных российскими центрами оценки квалификаций: в Республике Беларусь, Республике Казахстан, Республике Индия, Турецкой Республике, Китайской Народной Республике и Арабской Республике Египет.

В целях развития международной интеграции рынка труда целесообразна реализация следующих мер.

1. Разработка в рамках ЕАЭС, БРИКС и других интеграционных объединений с участием Российской Федерации:

- рекомендаций по квалификационным требованиям к наиболее востребованным профессиям;

– соглашений о взаимном признании профессиональных квалификаций;  
– формирование Евразийской рамки квалификаций и иных межгосударственных рамок квалификаций.

2. Распространение практики признания СПК, в том числе на взаимной основе с зарубежными организациями, документов, подтверждающих профессиональную квалификацию, в рамках механизма «портфолио».

3. Введение возможности предоставления статуса высококвалифицированных специалистов мигрантам, прошедшим НОК по востребованным квалификациям, по перечню профессиональных квалификаций, утверждаемому Правительством Российской Федерации, что предполагает внесение изменений в Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации».

### **III. ЗАКЛЮЧЕНИЕ. ОСНОВНЫЕ ЗАДАЧИ РАЗВИТИЯ НАЦИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ КВАЛИФИКАЦИЙ В 2024 ГОДУ И НА ПЕРИОД ДО 2030 ГОДА**

Основными итогами развития Национальной системы квалификаций к настоящему времени стало формирование системы профессиональных стандартов, описывающих требования к содержанию трудовых функций, знаниям и умениям работников, охватывающих практически все отрасли экономики и социальной сферы.

При этом в рамках формирования советов по профессиональным квалификациям удалось обеспечить в целом работающий механизм вовлечения в данную деятельность объединений работодателей, профессиональных сообществ, представителей образовательных организаций и профсоюзов.

В рамках деятельности СПК, Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям и Национального агентства развития квалификаций обеспечивается развитие инфраструктуры независимой оценки квалификации, показавшей способность за год трехкратно увеличить объем граждан, сдающих профессиональных экзаменов.

В то же время потенциал Национальной системы квалификаций представляется еще не раскрытым должным образом. Необходима реализация серьезных институциональных изменений как в контуре самой Национальной системы квалификаций, так и в ее сопряжении с системой профессионального образования, с деятельностью федеральных органов исполнительной власти, повышение роли СПК и их базовых организаций в решении задач развития кадрового потенциала экономики, наконец требуется новый уровень в развитии и интеграции профильных информационных сервисов.

В этой связи **актуальными задачами нового этапа развития Национальной системы квалификаций** могут быть определены следующие.

1. Повышение гибкости системы профессиональных стандартов и квалификаций с точки зрения ускорения процедур их разработки и актуализации, а также обеспечение учета перспективных технологических изменений, носящих сквозной характер и востребованных универсальных компетенций.

2. Обеспечение максимально быстрого учета изменений профессиональных стандартов и квалификаций в содержании профессиональных образовательных программ; особое внимание должно быть уделено повышению квалификации преподавателей системы высшего образования и СПО.

При этом масштабирование практики совмещения государственной итоговой (промежуточной) аттестации и независимой оценки квалификации должно стать важным инструментом, стимулирующим содержательные изменения в реализации

профессиональных образовательных программ с учетом требований профессиональных стандартов и квалификаций.

3. Расширение масштабов проведения независимой оценки квалификации в современных условиях сокращения жизненного цикла возникновения и трансформации новых специальностей и профессий, «микроквалификаций».

В этой связи повышается востребованность механизмов НОК для подтверждения результатов освоения программ ДПО в рамках их совмещения с процедурой итоговой аттестации, а также в целях подтверждения полученных соискателем практической подготовки и самообразования в качестве признаваемого трека получения квалификации. Одновременно должна быть решена задача использования механизмов НОК в рамках процедуры аттестации работников, а также допуска к выполнению трудовых функций, связанных с повышенным риском.

4. Повышение роли СПК и их базовых организаций, способных обеспечить взаимоувязку решения задач определения и структурирования текущих и перспективных потребностей рынка труда в квалификации с обеспечением разработки и актуализации профессиональных образовательных программ разного уровня, программ профессиональной ориентации, решением задач вовлечения работодателей в разработку и реализацию образовательных программ.

Потребность в реализации соответствующего потенциала СПК определяет необходимость обеспечения дополнительной ресурсной поддержки их деятельности со стороны государства. Это предполагает также обязательность вовлечения СПК в разработку и реализацию государственных программ, национальных и федеральных проектов, связанных с развитием кадрового потенциала в соответствующих отраслях экономики и социальной сферы.

5. Интеграция международного рынка квалифицированной рабочей силы, предполагающая сближение национальных систем квалификаций России и дружественных государств, в том числе членов ЕАЭС, СНГ и БРИКС, через формирование межгосударственных рамок квалификаций, гармонизацию требований к содержанию квалификаций, а также определение механизмов взаимного признания квалификаций.

6. Интенсивное развитие и взаимное сопряжение в общей логике цифровой трансформации информационных систем Национальной системы квалификаций с информационными системами, работающими в сферах профессионального образования, содействия занятости профессиональной ориентации.

В целях реализации указанных задач представляется необходимым обеспечить **в течение ближайшего года реализацию следующих мероприятий** по развитию Национальной системы квалификаций.

1. Встраивание Национальной системы квалификаций в систему государственного управления, включая:

а) отражение в отраслевых стратегиях развития, разрабатываемых с их учетом государственных программах Российской Федерации, национальных и федеральных проектах, документах стратегического планирования субъектов Российской Федерации, в рамках разделов с информацией о прогнозной кадровой потребности и источниках ее закрытия, задач развития кадрового потенциала, включая обеспечение необходимого уровня квалификации работников и механизмов их решения, в том числе с использованием механизмов Национальной системы квалификаций, с учетом рекомендаций, утвержденных Национальным советом при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям;

б) привлечение Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям, советов по профессиональным квалификациям к

разработке и реализации национальных, федеральных проектов, государственных программ Российской Федерации, отраслевых стратегий и стратегий отдельных сфер социально-экономического развития в части развития кадрового обеспечения, оценки качества образования;

в) включение представителей Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям, советов по профессиональным квалификациям в состав координационных и совещательных органов, формируемых Правительством Российской Федерации и федеральными органами исполнительной власти для решения задач развития кадрового потенциала отраслей экономики и сфер социально-экономического развития, в том числе общественно-экспертных советов, создаваемых в целях реализации национальных, федеральных и ведомственных проектов, предусматривающих решение соответствующих задач.

2. Совершенствование федерального законодательства в части реализации механизмов Национальной системы квалификаций, включая:

а) внесение изменений в Федеральный закон от 31 июля 2020 г. № 247-ФЗ «Об обязательных требованиях в Российской Федерации» в части исключения из сферы действия указанного Федерального закона нормативных правовых актов, утверждающих профессиональные стандарты, за исключением профессиональных стандартов, применение которых для работодателей является обязательным;

б) внесение изменений в Налоговый кодекс Российской Федерации, предусматривающих:

- отнесение расходов по разработке (актуализации) профессиональных стандартов к прочим расходам, связанным с производством и (или) реализацией, учитываемым при определении налогооблагаемой базы по налогу на прибыль организаций;

- отнесение платежей по оплате услуг по проведению независимой оценки квалификации к операциям, не подлежащим обложению НДС;

- установление права налогоплательщика на получение социального налогового вычета по уплате НДФЛ в сумме, уплаченной им за прохождение независимой оценки квалификации своих детей в возрасте до 24 лет, обучающихся по очной форме обучения;

в) внесение изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» в части установления необходимости учета требований квалификаций, разработанных на основе профессиональных стандартов и квалификационных характеристик в порядке, установленном Федеральным законом «О независимой оценке квалификации», при разработке и актуализации (в части профессиональных компетенций) образовательных программ высшего образования, среднего профессионального образования, а также программ дополнительного профессионального образования и профессионального обучения;

г) внесение изменений в Федеральный закон «О независимой оценке квалификации» в части наделения Правительства Российской Федерации правом утверждения перечня видов профессиональной деятельности, выполнение работ по которым связано с повышенными рисками причинения вреда жизни, здоровью и (или) имуществу граждан либо имуществу юридических лиц, ущерба обороне и (или) безопасности государства, для осуществления которых требуется обязательное прохождение независимой оценки квалификации;

д) внесение изменений в Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» в части введения возможности предоставления статуса высококвалифицированных специалистов мигрантам, прошедшим независимую оценку квалификации, по перечню профессиональных квалификаций, утверждаемому Правительством Российской Федерации;

е) внесение изменений в Правила разработки и утверждения профессиональных стандартов, утвержденные постановлением Правительства Российской Федерации от 10 апреля 2023 г. № 580, в части ускорения процедуры проведения экспертизы и утверждения профессиональных стандартов;

ж) внесение изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 29 декабря 2011 г. № 1178 «О ценообразовании в области регулируемых цен (тарифов) в электроэнергетике» и постановление Правительства Российской Федерации от 22 октября 2012 г. № 1075 «О ценообразовании в сфере теплоснабжения» в части предоставления возможности включения расходов на независимую оценку квалификации в издержки, закладываемые в регулируемый тариф.

з) внесение изменений в положения о федеральных органах исполнительной власти и нормативные правовые акты об организациях, осуществляющих функции по надзору и регулированию, в части наделения их полномочиями по развитию кадрового потенциала в соответствии со сферами ведения;

и) внесение иных изменений в федеральное законодательство с целью повышения востребованности инструментов независимой оценки квалификации у работодателей и граждан, а также расширения их применения в рамках итоговой и промежуточной аттестации по программам основного и дополнительного профессионального образования.

3. Формирование условий для реализации эффективной правоприменительной практики реализации механизмов Национальной системы квалификаций, включая принятие ведомственных актов, устанавливающих:

а) порядок отмены устаревших квалификационных требований ЕТКС и ЕКС в связи с утверждением соответствующих профессиональных стандартов;

б) правила соотношения содержания образовательных программ высшего образования, среднего профессионального образования, дополнительного профессионального образования, профессионального обучения с положениями профессиональных стандартов и квалификаций, разработанных на основании профессиональных стандартов, квалификационных характеристик в порядке, установленном Федеральным законом «О независимой оценке квалификации»;

в) методические рекомендации по включению образовательных модулей, направленных на освоение квалификаций, разработанных на основании профессиональных стандартов, квалификационных характеристик в порядке, установленном Федеральным законом «О независимой оценке квалификации», в основные профессиональные образовательные программы;

г) особенности применения независимой оценки квалификации при проведении государственной итоговой и (или) промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования;

д) требования по учету положений квалификаций, разработанных на основании профессиональных стандартов, квалификационных характеристик в порядке, установленном Федеральным законом «О независимой оценке квалификации», при разработке и актуализации примерных образовательных программ среднего профессионального образования;

е) условия для расширения практики использования подуровневой системы квалификаций, позволяющих более точно характеризовать знания и умения работников, требования к опыту и образованию исходя из характера осуществляемой работы.

4. Обеспечение реализации правоприменительных мероприятий в рамках Национального проекта «Кадры», иных национальных проектов в сфере содействия занятости, подготовки кадров и производительности труда, предусматривающих:

а) развитие механизмов Национальной системы квалификаций, включая реализацию носящего открытый надотраслевой характер механизма планирования, разработки и актуализации профессиональных стандартов и профессиональных квалификаций с учетом актуальных технологических изменений;

б) запуск в проектном режиме по результатам разработки и актуализации профессиональных стандартов и квалификаций скоординированной разработки и актуализации федеральных государственных образовательных стандартов, примерных образовательных программ организаций среднего профессионального образования, рекомендаций по содержанию профильных программ высшего образования, а также разработки и реализации программ повышения квалификации преподавателей;

в) обеспечение апробации проектов оценочных средств, разрабатываемых советами по профессиональным квалификациям в целях независимой оценки квалификации;

г) предоставление ресурсной поддержки деятельности советов по профессиональным квалификациям, направленной на решение задач:

обеспечения своевременной актуализации профессиональных стандартов и квалификаций;

прогнозирования потребностей экономики в квалификации (знаниях и умениях) работников с учетом технологических изменений;

содействия участию работодателей в разработке и реализации профессиональных образовательных программ, программ профессионального обучения, в том числе в форматах дуального образования, прикладного проектного обучения, сетевой формы реализации образовательных программ, а также программ в сфере профессиональной ориентации, расширению практики использования механизмов независимой оценки квалификации, в том числе совмещаемой с проведением государственной итоговой аттестации и промежуточной аттестации по программам профессионального образования;

д) развитие сервисов с использованием эксплуатируемых государственных информационных систем, обеспечивающих, в том числе:

содействие гражданину в профессиональной ориентации и выборе программ профессионального образования;

возможность соотнесения содержания программ профессионального образования с требованиями профессиональных стандартов и квалификаций;

создание цифрового профессионального портфолио в личном кабинете пользователя единой цифровой платформы «Работа в России»;

возможность осуществления гражданином записи для прохождения независимой оценки квалификации на единой платформе «Государственные услуги»;

е) поддержка реализации программ повышения квалификации руководителей и специалистов по управлению персоналом предприятий, обеспечение их системной консультационной поддержки в целях массового внедрения передовых механизмов подготовки квалифицированных кадров на производстве с использованием механизмов Национальной системы квалификаций, обеспечения эффективного участия предприятий в разработке и реализации основных программ профессионального образования.

Реализация указанных мер должна позволить обеспечить качественное повышение конкурентоспособности российского рынка труда и системы профессионального образования в условиях современных вызовов.