*Проект*

**Стратегия развития**

**национальной системы квалификаций**

**на период до 2030 года**

Оглавление

[1. Общие положения 3](#_Toc21623405)

[2. Состояние и проблемы развития НСК 6](#_Toc21623406)

[3. Принципы развития современной системы квалификаций Российской Федерации 10](#_Toc21623407)

[4. Цели Стратегии и направления ее реализации 11](#_Toc21623408)

[5. Сценарии развития Национальной системы квалификаций 15](#_Toc21623409)

[6. Показатели и этапы реализации Стратегии 16](#_Toc21623410)

[7. Управление реализацией Стратегии 17](#_Toc21623411)

[8. Ожидаемые эффекты и результаты от реализации Стратегии 18](#_Toc21623412)

# 1. Общие положения

Настоящей Стратегией определяются цель и основные направления развития национальной системы квалификаций Российской Федерации (далее – НСК), устанавливаются принципы и меры реализации государственной политики в этой области, а также ожидаемые результаты реализации настоящей Стратегии.

*Правовая основа Стратегии*

Правовую основу настоящей Стратегии составляют Конституция Российской Федерации, Федеральный закон от 28 июня 2014 г. № 172-ФЗ «О стратегическом планировании в Российской Федерации», Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ, Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012г. № 273-ФЗ, Федеральный закон «О независимой оценке квалификации» от 3 июля 2016 г. № 238-ФЗ, другие федеральные законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации.

Стратегия является документом стратегического планирования, разрабатываемым в рамках целеполагания по отраслевому и территориальному принципу. Стратегия определяет направления совершенствования системы квалификаций в различных сферах экономики Российской Федерации и носит межотраслевой характер.

*Основные понятия, используемые в Стратегии:*

**Национальная система квалификаций (НСК)** – комплекс взаимосвязанных нормативных правовых и методических документов, государственно-общественных институтов и мероприятий, обеспечивающих управление жизненным циклом квалификаций, согласование спроса и предложения на квалификации, повышение качества трудовых ресурсов, взаимодействие сфер профессионального образования и труда в целях обеспечения качества подготовки работников и их конкурентоспособности на национальном и международном рынках труда.

**Квалификация** (профессиональная квалификация) **–** 1)способность физического лица компетентно выполнять задачи и обязанности в рамках конкретной работы[[1]](#footnote-1); 2) результат оценки и подтверждения уполномоченным органом того, что уровень знаний, умений и опыта работы физического лица соответствуют установленным квалификационным требованиям. Результат оценки оформляется документом о подтверждении профессиональной квалификации.

**Уровень квалификации** – показатель сложности и объема задач и обязанностей, выполняемых работником. Количество уровней квалификации устанавливается национальной рамкой квалификаций.

**Квалификационные требования** – установленные нормативными правовыми актами или специально разработанные в установленном порядке требования к профессиональной готовности (способности) физического лица компетентно выполнять задачи и обязанности определенного объема и сложности в рамках занятия.

**«Микро-степень»** - профессиональная квалификация, присваиваемая организациями, осуществляющими образовательную деятельность, по итогам освоения специализированных образовательных модулей, содержание и результаты обучения которых соответствуют квалификационным требованиям.

**Профессиональный стандарт** — характеристика квалификации, необходимой для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции.

**Система профессиональных квалификаций** – совокупность правовых, организационных и институциональных механизмов, обеспечивающих единство оценки и признания профессиональных квалификаций вне зависимости от способа их достижения (формального, неформального обучения, опыта выполнения работ) и взаимосвязь квалификационных требований со стороны рынка труда и результатов профессионального образования и обучения.

**Национальная рамка квалификаций** – структурированное описание уровней квалификации. Количество уровней квалификаций устанавливается национальной рамкой квалификаций, причем первый уровень – низший.

**Национальный каталог (база данных) профессиональных квалификаций** – приложение к Национальной рамке квалификаций, содержащее сведения об официально признанных на общероссийском уровне профессиональных квалификациях (российских, зарубежных, международных), подтверждающих их документах (дипломах, свидетельствах, сертификатах и т.д.), а также устанавливающее взаимосвязь между профессиональными квалификациями.

**Независимая оценка квалификации** работников или лиц, претендующих на осуществление определенного вида трудовой деятельности, - процедура подтверждения соответствия квалификации соискателя положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, проведенная центром оценки квалификаций в соответствии с Федеральным законом «О независимой оценке квалификаций».

**Профессиональный экзамен** – форма проведения независимой оценки квалификации.

# 2. Состояние и проблемы развития НСК

2.1. Созданная в Советском Союзе система профессиональных квалификаций сформировалась в условиях плановой экономики. Ее основой являлись классификаторы занятий, профессий и должностей (ОКЗ, ОКПДТР), которые поддерживались квалификационными справочниками (ЕКС / ЕТКС). Установленная в этих документах номенклатура единообразно определяла структуру должностей и профессий, применяемых на предприятиях, независимо от их отраслевой и ведомственной принадлежности. Аттестация работников работодателями носила обязательный характер. Профессиональные квалификации непосредственно проецировались на систему профессионального образования. На основе ЕКС/ЕТКС строилась вся номенклатура образовательных программ начального, среднего, высшего и дополнительного профессионального образования.

Эта система соответствовала принципам индустриальной экономики, она обеспечивала кадрами рабочие места, цикл жизни которых значительно превышал сроки профессионального обучения. Изолированная от внешнего мира, данная система не была ориентирована на сопоставимость профессиональных квалификаций в контексте международного разделения труда.

2.2. Отказ от централизованного планирования и разгосударствление экономики привели к распаду советской системы квалификаций, построенной на принципах обязательности и единообразия. Основные изменения, происшедшие в этой сфере, состояли в следующем:

- государство сняло с себя обязательства в отношении поддержания квалификационных справочников, их обновление проводилось лишь частично. Кадровые службы предприятий получили свободу в определении наименования профессий и должностей и в установлении квалификационных требований к работникам. Новые профессии и квалификации, появляющиеся на российском рынке труда, как правило, не находили отражения в действующих справочниках и классификаторах;

- предприятия и отрасли, в которых действовали высокие требования к обеспечению безопасности, сохранили прежние подходы к описанию и оценке квалификаций. Государственный контроль за соблюдением квалификационного соответствия по профессиям с высокими рисками причинения вреда сохранился. Аттестация работников по этим квалификациям осталась обязательной;

- в науке, образовании и медицине сложились собственные отраслевые системы аттестации;

- вхождение Российской Федерации в Болонский процесс, переход к уровневому высшему образованию сопровождался появлением понятия образовательной квалификации (степени). Организации высшего образовании перестали присваивать квалификации в соответствии с номенклатурой рынка труда. Квалификации, присваиваемые по окончании программ СПО, в большей степени сохранили связь номенклатурой квалификаций, используемых работодателями.

2.3. Основы действующей Национальной системы квалификаций Российской Федерации сформированы на основе указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики». Основные результаты построения системы квалификаций в Российской Федерации состоят в следующем:

1. сформирована инфраструктура НСК:

* Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям (далее - НСПК) выполняет консультационные и координирующие функции при разработке нормативно-правовой базы НСК, в создании советов по профессиональным квалификациям, утверждении профессиональных стандартов, в повышении качества профессионального образования и обучения, в международном сотрудничестве в сфере развития национальных систем профессиональных квалификации, при разработке и актуализации классификатора видов профессиональной деятельности;
* 37 советов по профессиональным квалификациям, созданные по отраслевому и профессиональному признаку, формируют политику в области развития квалификаций, организуют разработку, применение и актуализацию профессиональных стандартов, проведение мониторинга рынка труда, координируют деятельность по оценке и признанию профессиональных квалификаций, участвуют в разработке государственных стандартов профессионального образования, актуализации образовательных программ и их профессионально-общественной аккредитации;
* открыты 389 центров независимой оценки квалификаций и 615 экзаменационных центров, в которых проводятся профессиональные экзамены.

1. *созданы нормативно-правовые механизмы национальной системы квалификаций*: законодательно закреплены основные понятия в области системы квалификаций; определены субъекты, являющиеся участниками НСК, установлены их права и обязанности; нормативно описаны процессы функционирования основных элементов НСК:

* понятия «профессиональный стандарт» и «квалификация» были закреплены в трудовом законодательстве (ст. 57, 143, 144, 187, 195, 196, 197, 330 Трудового кодекса Российской Федерации);
* связь отдельных элементов системы НСК с профессиональным образованием (учет требований профессиональных стандартов при разработке государственных образовательных стандартов, профессионально-общественная аккредитация и др.) была зафиксирована в ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и ведомственных нормативных актах[[2]](#footnote-2);
* вопросы разработки и применения профессиональных стандартов регламентированы в нормативных актах Правительства Российской Федерации и Минтруда России[[3]](#footnote-3);
* нормативной основой для независимой оценки квалификаций стали ФЗ «О независимой оценке квалификации» от 03.07.2016, № 238-ФЗ, Постановление Правительства Российской Федерации от 16 ноября 2016 г. № 1204 «Об утверждении правил проведения центром оценки квалификаций независимой оценки квалификации в форме профессионального экзамена».

1. заложены основы новых подходов в описании и оценке квалификаций, инструменты и механизмы НСК созданы и действуют во многих отраслях российской экономики:

* разработано более 1200 профессиональных стандартов, в которых содержатся свыше 100 000 умений, необходимых современному работнику;
* более 500 федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования приведены в соответствие с требованиями профессиональных стандартов;
* Национальным агентством развития квалификаций утверждено 1767 наименований квалификаций, которые, хоть и не в полном объеме, оснащены оценочными средствами (883 на август 2019г.);
* 3200 человек получили заключение о прохождении профессионального экзамена, 27600 - получили свидетельства о квалификации.

2.4. Главные ограничения и риски, связанные с незавершенностью построения НСК, состоят в следующем:

- *сосуществование элементов старой и новой квалификационных систем:* создание новых институтов НСК не предполагало демонтажа сохранившихся, но фактически не поддерживаемых государством квалификационных требований, основанных на ЕТКС и ЕКС. Правила описания квалификаций и квалификационные требования к работникам в различных отраслях и группах предприятий формировались на основе разных принципов, подчинялись разным требованиям;

- *на российском рынке труда не сформировался устойчивый спрос на квалификации*. В корпоративном секторе независимая оценка квалификации не получила широкого распространения. В бюджетном секторе внедрение инструментов НСК ограничено традиционными механизмами аттестации работников;

- увеличение *разрывов между рынком труда и системой профессионального образования:* классификаторы, используемые на рынке труда и в системе образования, утратили связь между собой. Влияние разработанных и утвержденных квалификаций на качество подготовки рабочих и специалистов невелико. Требования профессиональных стандартов, которые не содержат критериев качественного выполнения трудовых функций, плохо сопрягаются с образовательными стандартами;

- *недостаточное развитие инфраструктуры НСК,* особенно на уровне субъектов Российской Федерации;

- *ограничения для трудовой миграции и признания квалификаций в международном масштабе:* принципы построения системы квалификаций Российской Федерации не учитывают те подходы, которые используют развитые страны при формировании национальных систем квалификаций.

2.5. Задачи экономического и технологического развития, определенные в указе Президента Российской Федерации от 7 мая 2019 г. и реализуемых на его основе национальных проектах, являются вызовом для исторически сложившихся институтов НСК, ответственных за профессиональную подготовку работников и эффективное использование их навыков и квалификаций.

Основные вызовы к институтам, обеспечивающим развитие системы квалификаций, а также баланс спроса и предложения квалификаций и навыков на российском рынке труда в условиях новых технологических вызовов, состоят в следующем:

- движение рабочих мест в российской экономике сопровождается быстрым перетоком рабочей силы. Рост сферы услуг и торговли происходит за счет первичного и вторичного (индустриального) секторов. Одновременно структура занятости меняется в квалификационном измерении (рост доли «белых воротничков» (62%) на фоне сокращения «синеворотничковой» занятости (38%). Эти процессы продолжатся и в дальнейшем. К 2025 году не менее 10 млн. человек на российском рынке труда сменят не только место работы, но и род занятий. Все это потребует от институтов НСК гибкости и готовности оперативно обеспечить спрос на новые квалификации.

- 68% работодателей из тех, кто планирует в горизонте 2025 года реализовать масштабные проекты на конкурентных рынках, считают нехватку кадров, обладающих для этого необходимыми компетенциями, ключевым препятствием на этом пути. В субъектах Российской Федерации отсутствуют институты, сводящие воедино данные о спросе и предложении рабочей силы в среднесрочной (5-10 лет) перспективе. Чтобы обеспечить инвестиционную привлекательность субъектов Российской Федерации и их социально-экономическое развитие, институты НСК должны сформировать соответствующую инфраструктуру на региональном уровне;

-создание новых рабочих мест в экономике потребует подготовки соответствующих специалистов в системе профессионального образования. К 2025 г. на российском рынке труда потребуется не менее 5,8 млн новыхспециалистов высшего уровня квалификации, значительная их часть должна пройти обучение по новым образовательным программам. Сегодня «прохождение сигнала» о спросе на новых специалистов замедлено: открытие образовательной программы по новой профессии требует прохождения многоступенчатой процедуры, занимающей 2-3 года. Повышение быстродействия, возможность быстрого обновления образовательных программ в ответ на изменяющийся спрос на квалификации и компетенции – важное требование к перспективной системе НСК.

# 3. Принципы развития современной системы квалификаций Российской Федерации

Основными принципами развития национальной системы квалификаций являются:

- государственно-частное партнерство — основанное на объединении ресурсов и распределении рисков сотрудничество органов власти, работодателей и их объединений, советов по профессиональным квалификациям в целях обеспечения доступности и повышения качества квалифицированной рабочей силы;

- добровольность: включение в систему НСК основных групп пользователей основано на их экономической заинтересованности;

- экономическая целесообразность: достижение рационального соотношения между затратами на формирование и поддержание институтов НСК и экономическими эффектами от ее функционирования, получаемыми различными категориями пользователей;

- поддержка конечных потребителей услуг, связанных с получением, оценкой или подтверждением квалификации;

- приоритетная поддержка элементов НСК, которые обеспечивают задачи технологического развития.

# 4. Цели Стратегии и направления ее реализации

Целью реализации Стратегии является создание эффективной национальной системы квалификаций, обеспечивающей независимость и конкурентоспособность российской экономики и достижение национальных целей развития.

На основе Стратегии будет создана гибкая система квалификаций, отвечающая новым экономическим и социальным условиям (включая вызовы постиндустриального общества и цифровой экономки), открытая и прозрачная для международных рынков труда. Эта система должна управляться как вертикально, через иерархию институтов, включенных в НСК, так и горизонтально, через взаимодействие советов по профессиональным квалификациям между собой и с образовательными организациями, профессиональными ассоциациями; через сигналы от рынка труда.

Для достижения цели, определенной в Стратегии, будут реализованы группы мер по следующим направлениям:

1. Формирование единой системы профессиональных квалификаций Российской Федерации.
2. Создание целостной системы оценки и признания квалификаций.
3. Взаимосвязь системы образования с НСК, расширение доступа к НСК для обучающихся и выпускников.
4. Развитие инфраструктуры НСК.
5. Обеспечение доступа к сервисам НСК для различных категорий пользователей и их продвижение.

**Направление 1.** **Формирование единой системы профессиональных квалификаций Российской Федерации**

предполагает:

- разработку и утверждение национальной рамки квалификаций, национального каталога квалификаций;

- обеспечение постепенного перехода от квалификационных требований предыдущего поколения (ЕТКС/ЕКС) к современным профессиональным стандартам и квалификациям;

- обеспечение жизненного цикла квалификации на основе актуализации профессиональных стандартов, квалификационных требований, с учетом возникновения новых профессий;

- обеспечение гибкости описаний квалификаций, признание форматов описания и оценки квалификаций, принятых в корпоративном секторе;

- обновление институтов и требований допусков к профессиональной деятельности и работам, связанным с повышенными рисками (устранение избыточного регулирования; обновление перечня профессий, связанных с рисками для жизни, здоровья, качества продукции и услуг, безопасного выполнения работ и т.д.)

- обеспечение международной сопоставимости и взаимного признания квалификаций, реализацию мер, направленных на формирование в рамках Евразийского экономического союза общих рынков товаров, услуг, капитала и рабочей силы, в т.ч. меры по гармонизации систем квалификаций Армении, Белоруссии, Казахстана, Киргизии, Российской Федерации.

**Направление 2. Создание целостной системы оценки и признания квалификаций**

включает реализацию следующих мер:

- введение единых стандартов описания квалификационных требований**,** включающих форматы представления оцениваемых квалификаций, способов оценки (качественных, количественных), гарантий достоверности проведенной оценки.  Будут обеспечены сопоставимость результатов проведенной оценки для одних и тех же квалификаций и возможности выбора пользователем того или иного института оценки;

- обеспечение открытости системы оценки профессиональных квалификаций вне зависимости от места и формы приобретения квалификации – в образовательной организации, самостоятельно или непосредственно на рабочем месте;

- обеспечение вариативности форматов проведения независимой оценки, предполагающей, в т.ч.:

- оценку и признание квалификации по итогам завершения обучения;

- проведение оценки по результатам профессионального экзамена в рамках независимой оценки квалификаций;

- оценку квалификации по результатам проведения соревнований профессионального мастерства;

- оценку на основе использования репутационных механизмов (портфолио для специалистов высоких уровней квалификации, заменяющее или дополняющее процедуру профессионального экзамена);

- оценку профессионально - отраслевыми, международными организациями в добровольном порядке;

- оценку в соответствии с требованиями допусков работников к профессиям и работам, установленным нормативными правовыми актами Российской Федерации.

**Направление 3. Взаимосвязь системы образования с НСК, расширение доступа к НСК для обучающихся и выпускников**

будет обеспечена на основе следующих мер:

- расширение возможностей образовательных организаций для своевременного реагирования на изменения в содержании профессиональной деятельности;

- синхронизация разработки профессиональных стандартов и образовательных стандартов и программ для новых профессий;

- гармонизация классификаторов и перечней сферы труда со стандартами, классификаторами и перечнями, используемыми в системе профессионального образования;

- сближение образовательных и профессиональных квалификаций, включение профессиональных квалификаций «по образованию» в национальный каталог квалификаций;

- введение «микро-степеней», присвоение профессиональных квалификаций по результатам освоения основных образовательных и дополнительных образовательных программ, а также отдельных профессиональных модулей;

- обеспечение на основе инструментов НСК баланса между объемами подготовки специалистов за счет средств федерального и регионального бюджетов и спросом на соответствующие квалификации на рынке труда;

- обеспечение востребованности профессионально - общественной аккредитации, учет ее результатов при распределении контрольных цифр приема, создание механизма оценки профессиональным сообществом содержания образовательных программ и их модулей, завершающихся присвоением профессиональной квалификации.

**Направление 4. Развитие инфраструктуры НСК**

предполагает реализацию следующих мер:

- развитие сети центров оценки квалификаций в приоритетных секторах экономики и территориальных социально-экономических кластерах;

- создание единой цифровой платформы, обеспечивающей взаимосвязанное функционирование основных информационных ресурсов национальной системы квалификаций федерального, отраслевого и регионального уровня;

- введение унифицированных цифровых стандартов и интерфейсов для свободного обмена информацией о функционировании национальной системы квалификаций для всех участников, в том числе обмена данными между цифровой платформой национальной системы квалификации и системой информационных ресурсов сферы образования;

- создание инфраструктуры, обеспечивающей расчет кадровых потребностей компаний для реализации инвестиционных проектовв субъектах Российской Федерации(кадровые прогнозы, анализ спроса и предложения навыков, форсайт компетенций).

**Направление 5.** **Обеспечение доступа к сервисам НСК для различных категорий пользователей и их продвижение**

предполагает реализацию следующих мер:

- создание сервисов, обеспечивающих доступ работников к исчерпывающей и достоверной информации о состоянии рынка труда, возможностях трудоустройства и построения профессиональной карьеры;

- обеспечение доступа работодателей к данным о квалификации работников (реестры работников, подтвердивших квалификацию) в отраслевом, корпоративном и региональном разрезе;

- формирование сервисов НСК, обеспечивающих профессиональную ориентацию, профессиональные пробы, получение квалификации и выход молодежи на рынок труда;

- создание системы образовательной навигации, содержащей сведения о путях приобретения требуемой квалификации, об образовательных институтах и программах, о карьерах выпускников («Конструктор карьеры» и др.);

- продвижение НСК через средства массовой информации: публикации в СМИ, репортажи на телевидении, интернет-ресурсы, ориентированные на массового пользователя.

# 5. Сценарии развития Национальной системы квалификаций

Выделяются две группы факторов, которые оказывающих наибольшее влияние на развитие институтов НСК. Эти факторы в наибольшей степени воздействуют на охватинститутами и сервисами НСК и мотивацию участников НСК:

1. Общая динамика развития экономики и изменение структуры занятости. Этот фактор создает следующие варианты развития:
2. сохранение высокой доли занятости в бюджетном секторе и крупных, преимущественно государственных, компаниях, реализующих собственные системы оценки и подтверждения квалификаций; расширение низко- и среднеквалифицированной сервисной занятости за счет сокращения числа работников в обрабатывающей промышленности.
3. развитие сектора малого и среднего предпринимательства, в т. ч. инновационного, создающего спрос на независимую оценку и подтверждение квалификаций; развитие высококвалифицированной сервисной занятости, создание высокопроизводительных рабочих мест и новых производств.
4. Меры государственной политики и формы государственно-частного партнерства в области развития НСК могут развиваться в следующих направлениях:
5. сохранение централизованного построения НСК, когда федеральные органы исполнительной власти выступают ключевыми акторами, ответственными за инициацию, поддержку, внедрение институтов и сервисов НСК в секторах экономики и системе профессионального образования.
6. формирование дерегулированной «горизонтальной» архитектуры НСК, закрепление процессов инициации, поддержки, внедрения сервисов НСК за объединениями работодателей и советами по профессиональным квалификациям при сохранении за федеральными и региональными органами исполнительной власти функций нормативно-правового обеспечения.

Комбинация названных факторов определяет возможные сценарии реализации Стратегии НСК. Два из них представляются наиболее реалистичными – базовый (инерционный) и сценарий развития.

Реализация базового (инерционного) сценария предполагает, что в качестве основных движущих сил в развитии НСК будут выступать субъекты, которые инициировали становление данной системы и являлись ее ключевыми участниками на протяжении предшествующего периода: федеральные органы исполнительной власти в области образования и рынка труда (министерство труда и социальной защиты, министерство науки и высшего образования, министерство просвещения Российской Федерации), организации среднего профессионального и высшего образования, объединения работодателей, представляющие интересы крупного и среднего российского бизнеса, советы по профессиональным квалификациям.

Реализация инерционного сценария позволит обеспечить поступательное развитие действующих институтов НСК и постепенное увеличение доступа к услугам данной системы работников предприятий, а также студентов и выпускников системы профессионального образования. В то же время без вовлечения новых участников возможности масштабирования системы будут ограничены; сложившиеся организационные модели не будут учитывать запросов тех целевых групп, которые потенциально являются пользователями Национальной системы квалификаций.

Реализация альтернативного сценария (сценария развития) предполагает расширение круга субъектов, формирующих инфраструктуру НСК и выступающих в качестве бенефициаров этой системы. Наряду с действующими субъектами новыми участниками и пользователями НСК станут региональные органы исполнительной власти, ответственные за реализацию программ социально-экономического развития субъектов Российской Федерации, а также организации общего и дополнительного образования, использующие инфраструктуру НСК для задач профессионального самоопределения и профессиональной ориентации; организации дополнительного профессионального образования, реализующие программы непрерывного образования.

Расширение круга субъектов, вовлеченных в деятельность институтов НСК и пользующихся различными сервисами этой системы, обеспечит быстрое масштабирование основных видов деятельности, связанных с описанием квалификаций и их оценкой. Повысится доступность инструментов НСК для различных категорий пользователей – компаний, нуждающихся в оценке квалификации работников, субъектов Российской Федерации, реализующих программы социально-экономического развития, граждан, нуждающихся в подтверждении квалификации и формирующих индивидуальную профессиональную траекторию.

# 6. Показатели и этапы реализации Стратегии

Реализация Стратегии развития национальной системы квалификаций на период до 2030 года будет осуществляться в 2 этапа:

I этап: 2020 - 2024 г.

II этап: 2025-2030 г.

На I этапе будет создана целостная инфраструктура НСК на национальном уровне, а также на уровне отдельных отраслей и субъектов Российской Федерации, обеспечивающая массовый доступ предприятий, граждан, образовательных организаций, органов исполнительной власти к различным инструментам и сервисам НСК.

Реализация Стратегии будет опираться на показатели, закрепленные в Плане мероприятий (дорожной карте) развития НСК до 2024 года. Уточнение показателей будет происходить в процессе реализации Стратегии с учетом достигнутых результатов и прогнозируемых рисков в отношении запланированных мероприятий.

На II этапе будет осуществляться дальнейшее масштабирование институтов НСК. Произойдет «тонкая настройка» системы, инструменты административного воздействия дополнят механизмы саморегулирования. Результаты наиболее успешных практик в области независимой оценки квалификаций, кадрового обеспечения развития отраслей и регионов, взаимодействия работодателей и образовательных организаций получат широкое распространение.

Базовыми показателями достижения цели и задач Стратегии в 2030 году являются:

- доля занятых на рынке труда Российской Федерации, прошедших независимую оценку квалификаций, в процентах от общего количества занятых, - 12%;

- доля выпускников образовательных программ среднего профессионального образования, прошедших итоговую аттестацию с использованием механизма независимой оценки квалификаций, в процентах от общего количества выпускников образовательных программ среднего профессионального образования, – 80%;

- численность граждан Российской Федерации, воспользовавшихся сервисами НСК, - 30 млн. человек.

# 7. Управление реализацией Стратегии

Реализация настоящей Стратегии обеспечивается согласованными действиями федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, советов по профессиональным квалификациям, объединений работодателей, образовательных организаций.

Правительство Российской Федерации при участии Совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям разрабатывает и утверждает план мероприятий (дорожную карту) по реализации Стратегии развития национальной системы квалификаций Российской Федерации до 2030 года, предусматривающий комплексное применение принципов, направлений и мер государственной политики в области развития квалификаций Российской Федерации. План мероприятий (дорожная карта) включает в себя сгруппированные по этапам реализации настоящей Стратегии задачи и мероприятия, выполнение которых обеспечивается в рамках реализации политики в сфере развития квалификаций, а также промышленной, инновационной, экономической, образовательной и социальной политики.

Советы по профессиональным квалификациям – органы, которые формируют и поддерживают системы профессиональных квалификаций в различных областях профессиональной деятельности, проводят мониторинг рынка труда, разрабатывают, актуализируют и организуют применение профессиональных стандартов, участвуют в разработке и экспертизе ФГОС и профессионально-общественной аккредитации образовательных программ, организуют независимую оценку квалификации, а также формирование общедоступных информационных ресурсов, содержащих сведения об их деятельности.

# 8. Ожидаемые эффекты и результаты от реализации Стратегии

*Ожидаемые эффекты* от реализации Стратегии связаны с достижением национальных целей развития, определенных указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года». Формирование в Российской Федерации современной системы квалификаций будет способствовать достижению определенных в указе целей.

Основными результатами реализации Стратегии станут:

*для государства:*

- прирост человеческого капитала страны,

- компенсация негативных демографических тенденций, связанных со старением основной массы работников и сокращением численности рабочей силы;

- поддержание баланса спроса и предложения квалификаций на российском рынке труда,

- повышение эффективности институтов общего, профессионального образования;

- повышение инвестиционной привлекательности субъектов Российской Федерации,

- повышение качества рабочей силы, в т.ч. за счет трудовой миграции, для обеспечения технологического прорыва и перехода к цифровой экономике;

*для работодателей:*

- расширение доступа к квалифицированной рабочей силе,

- снижение издержек, связанных с поиском и отбором работников и опытным подтверждением их квалификации (особенно для непрофильного персонала),

- обеспечение кадрового и человеческого потенциала, создающего технологические инновации;

*для граждан:*

- рыночные сигналы о востребованности и перспективности квалификаций;

- снятие барьеров при выходе на рынок труда или смене профиля деятельности, межотраслевой мобильности;

- построение с помощью сервисов НСК профессиональной карьеры и расширение возможностей для профессиональной мобильности, постоянного повышения квалификации и приобретения и подтверждения новых квалификаций на протяжении всей жизни.

1. МСКЗ-08. Введение и методические пояснения. МОТ. https://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/isco08/index.htm. [↑](#footnote-ref-1)
2. Ст. 11, 12, 46, 51, 52, 73, 74, 76, 95, 96, 97 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 273-ФЗ; Постановление Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2019 г. № 434 «Об утверждении Правил разработки, утверждения федеральных государственных образовательных стандартов и внесения в них изменений и признании утратившими силу некоторых актов Правительства Российской Федерации». [↑](#footnote-ref-2)
3. Постановление Правительства РФ от 22.01.2013 N 23 (ред. от 29.11.2018) "О Правилах разработки и утверждения профессиональных стандартов", Постановление Правительства РФ от 27.06.2016 № 584 «Об особенностях применения профессиональных стандартов…», Приказ Минтруда России от 12 апреля 2013 г. № 147н «Об утверждении Макета профессионального стандарта», Приказ Минтруда России от 12 апреля 2013 г. № 148н «Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов». [↑](#footnote-ref-3)