



**КОНФЕРЕНЦИЯ
«НАЦИОНАЛЬНАЯ СИСТЕМА КОМПЕТЕНЦИЙ
И КВАЛИФИКАЦИЙ КАК ОСНОВНОЙ
ИНСТРУМЕНТ РЕШЕНИЯ КАДРОВОЙ
ПРОБЛЕМЫ В СТРОИТЕЛЬНОЙ ОТРАСЛИ»**

ОТЕЛЬ LE ROYAL MERIDIEN SHANGHAI

25 НОЯБРЯ 2012

В ближайшее десятилетие развитые страны перейдут к формированию новой технологической базы развития экономики, основанной на использовании новейших достижений в области науки и техники. Переход к инновационной экономике в первую очередь осуществляется за счет использования инструментов технического регулирования в отрасли. Ключевой составляющей технического регулирования является компетенция персонала.

В настоящий момент ведется подготовка к запуску нового пилотного государственного проекта по формированию Национальной системы компетенций и квалификаций (НСКК). Крупный бизнес, как правило, пытается решить кадровые проблемы самостоятельно, а средний и малый бизнес на это просто не способен. Профессиональные сообщества в этой ситуации не смогли наладить взаимодействие между работодателями и образовательными структурами, и отечественный бизнес в настоящий момент не готов к использованию эффективных инструментов обеспечения глобальной конкурентоспособности - созданию корпоративных и отраслевых платформ компетенций, соединяющих профессиональные, организационные и персональные компетенции в единую систему. Без этих платформ квалификационные системы оказываются оторванными от текущих и перспективных нужд бизнеса, поскольку ориентированы не на интересы потребителей образовательных услуг, а на сложившиеся практики и стандарты систем образования, что и закрепляется, фактически, идущей реформой образования и предложенным Минобрнауки проектом ФЗ «Об образовании». Таким образом, налицо отсутствие в стране современной модели прогнозирования спроса на квалификации на основе компетентностного подхода, что создает реальную угрозу со вступлением в ВТО для обеспечения необходимым кадровым потенциалом отечественной промышленности, в первую очередь в высокотехнологичных и быстроразвивающихся отраслях.

В ходе конференции **«Национальная система компетенций и квалификаций как основной инструмент решения кадровой проблемы в строительной отрасли»** представителям отрасли будет озвучен и предложен комплекс территориально адаптированных мер и инструментов, сформированный с учетом лучшего мирового опыта и нацеленный на решение данных проблем.

Конференция «Национальная система компетенций и квалификаций как основной инструмент решения кадровой проблемы в строительной отрасли». В рамках конференции будет обсуждаться дорожная карта реализации пилотного государственного проекта **«Национальная система компетенций и квалификаций» (НСКК)**, включая вопросы реформирования профессиональных сообществ в

отраслевые и кластерные советы, и внедрения в архитектуру НСКК передовых методик интеграции с учетом накопленного и адаптированного к российским условиям международного опыта, а также будет озвучен инструментарий дальнейшего взаимодействия между правительственными и бизнес кругами, внутриотраслевого и международного взаимодействия, перечень и последовательность мер, принятие которых необходимо для формирования рабочей модели отраслевого совета в строительной отрасли с расширенным кругом полномочий.



В рамках Конференции «Национальная система компетенций и квалификаций как основной инструмент решения кадровой проблемы в строительной отрасли»

🔗 Проведение пленарной дискуссии и презентации проекта пилотного госпроекта НСКК с целью:

- ✓ определения перечня и последовательности мер, принятие которых необходимо для формирования Отраслевого Совета по компетенциям и квалификациям в строительной отрасли;
- ✓ обоснования необходимости и целесообразности реформирования профессиональных и отраслевых объединений с учетом лучшей международной практики и требований;
- ✓ презентации модели последующей интеграции профессиональных сообществ в структуру НСКК;
- ✓ обоснования своевременности и необходимости модернизации и интеграции внутренних систем компетенций бизнес-структур в НСКК.



Детальное обсуждение:

- ✓ инновационной системы подготовки инженерных кадров в России;
- ✓ дорожной карты формирования НСКК;
- ✓ модели и структуры НСКК, создаваемой с учетом принципов эффективности, прозрачности и дебюрократизации;
- ✓ процесса реформирования профессиональных объединений, с учетом новых реалий и лучшей международной практикой;
- ✓ создания механизма внутриотраслевого сотрудничества и нового механизма повышения квалификации работников строительного комплекса всех уровней путем межгосударственного научно-технического сотрудничества;
- ✓ формирования инновационной системы подготовки инженерных кадров.





ОРГАНИЗАТОРЫ:



ПРИ ПОДДЕРЖКЕ И УЧАСТИИ:



Комитет по совершенствованию системы
технического регулирования

ЭКСПЕРТНОЕ ОБОСНОВАНИЕ

В соответствии с дорожной картой предполагается, что в структуру Национальной системы компетенций и квалификаций (НСКК) должны войти:

1. Отраслевые и кластерные советы по квалификациям и компетенциям.
2. Профессиональные НП и СПО, осуществляющие разработку и поддержание профессиональных стандартов на основе НСКК в соответствии с лучшими мировыми практиками.
3. Сеть корпоративных/отраслевых центров компетенций, разрабатывающих и поддерживающих методические рамки/стандарты формирования платформ компетенций - инструментов совместной регуляции потоков человеческого капитала и связанных с ним неосязаемых активов.
4. Сеть учебно-методических объединений, обеспечивающих подготовку кадров для НСКК.
5. Сеть центров профессиональной сертификации и аккредитации, действующих согласно международным стандартам и лучшим мировым практикам, которые приняты НСКК.



Ключевыми объектами Национальной системы по развитию человеческого капитала станут отраслевые и кластерные советы по компетенциям и квалификациям, реализующие рыночный механизм, интегрирующий децентрализованную ответственность работодателей на местах, с одной стороны, и их консолидированную ответственность за развитие и повышение конкурентоспособности в конкретной области профессиональной деятельности на международном и национальном уровне, с другой для:

- ✓ Координации спроса и предложения умений и квалификаций рабочей силы в интересах повышения эффективности и производительности предприятий данной отрасли, финансирования работ по разработке профессиональных стандартов и моделей компетенций, в рамках существующих бюджетов, по макету и методике разработки профессиональных стандартов и моделей компетенций, утверждённых национальным органом по развитию человеческого капитала.
- ✓ Разработки стратегии развития отраслевых квалификаций, отражающей текущие и перспективные потребности в квалификациях работников отрасли.
- ✓ Консолидации предприятий в рамках отрасли.
- ✓ Формулирования требований к сфере профессионального образования и обучения.
- ✓ Разработки обоснованных предложений по оптимизации эффективности использования государственного финансирования для решения задач, связанных с обеспечением отраслевых рынков труда качественной рабочей силой.

МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ

По мнению экспертов, в ситуации ограниченного доступа к природным ресурсам и стремительно изменяющихся экономических условий одним из важнейших условий роста конкурентоспособности является повышение эффективности системы подготовки и постоянного повышения квалификации рабочей силы. Для решения этой задачи на национальном уровне разработана система обеспечения качества рабочей силы, в которую включаются:

- ✓ Национальные профессиональные стандарты.
- ✓ Сеть Советов по развитию отраслевых квалификаций.

- ✓ Программы профессионального образования и подготовки (для возрастных групп от 14 лет и старше), обеспечивающие взаимосвязь различных уровней и типов обучения.
- ✓ Национальная рамка квалификаций (состоит из восьми уровней), которая описывает все возможные виды образования, а также пути получения профессиональной подготовки.
- ✓ Система оценки и признания результатов предыдущего образования.
- ✓ Сеть автономных колледжей и частных учебных заведений, реализующих программы профессионального обучения в тесном сотрудничестве с региональными организациями работодателей.

Несмотря на то, что в последнее время различие между академическими и профессиональными квалификациями постепенно стирается, формировать требования к уровням квалификации, разрабатывать и оценивать профессиональные стандарты и квалификации могут только организации работодателей. Эти ответственные задачи делегируются Советам по развитию отраслевых квалификаций, которым предоставляются соответствующие полномочия и финансирование.

✓ В задачи Советов входят:

- ✓ Определение необходимых (востребованных экономикой) знаний и компетенций, а также прогнозирование будущих потребностей (в том числе разработка политики обучения на протяжении всей жизни).
- ✓ Разработка, поддержание и обновление национальных профессиональных стандартов.
- ✓ Сокращение «разрывов» в квалификациях - разницы между потребностями экономики и предложением на рынке труда.
- ✓ Взаимодействие с квалификационным регулятором и органами по присвоению квалификаций.
- ✓ обеспечение свободного (бесплатного) доступа к стандартам для всех организаций, которые отвечают за присуждение квалификации, и для учреждений образования всех уровней и видов.

В тех отраслях, где Советы еще не созданы, эту деятельность берут на себя специальные рабочие группы по разработке стандартов. Как правило, Советы создают влиятельные объединения работодателей, которые пользуются авторитетом в своей области, а также имеют возможности для проведения исследований и анализа проблем профессиональной подготовки, разработки и практической реализации рекомендаций по совершенствованию политик в области развития человеческого потенциала отрасли. К работе Советов активно привлекают практиков в сфере управления человеческими ресурсами, экспертов из органов государственного управления, профессиональных союзов, образовательных учреждений. Советы активно взаимодействуют с органами управления на национальном и региональном уровнях. Подготовленные Советами рекомендации используются при формировании государственной политики в области повышения качества рабочей силы.



Владимир Путин в своей статье «Строительство справедливости. Социальная политика для России», опубликованной 13 февраля 2012 года в «Комсомольской правде»:

«Мы еще в 2006 году договаривались с объединениями предпринимателей, что они возьмут на себя создание системы профессиональных квалификаций. К сожалению, результаты очень скромные. За 5 лет утверждено всего 69 стандартов. Мягко говоря - это капля в море. По всей видимости, мы переоценили степень интереса крупных корпораций к национальной системе квалификаций, открытой для малого и среднего бизнеса. Значит, надо решать это как общенациональную задачу, подключить все ресурсы государства».

13:30 - 15:00**Обед в зоне для участников мероприятия***Место проведения: 9 этаж отеля Le Royal Meridien Shanghai***13:30 - 15:00****Регистрация участников***Место проведения: Conference hall отеля Le Royal Meridien Shanghai, зал Paris Ballroom***15:00 - 16:00****Пленарная дискуссия: «Поиск путей решения кадровой проблемы в строительной отрасли»****16:00 - 19:00****Круглый стол: «Национальная система компетенций и квалификаций как основной инструмент решения кадровой проблемы в строительной отрасли». Презентация пилотного государственного проекта «НСКК»:****Модератор:** *Шалин Алексей Петрович, Член федерального межотраслевого совета Общероссийской общественной организации Деловая Россия, Руководитель комитета по совершенствованию системы технического регулирования Общероссийской общественной организации Деловая Россия, Президент Научно-технического Фонда «Сертификационный центр «КОНТСТАНД».***Со-модератор:** *Герасимов Александр Анатольевич, Вице-президент НОСИ, Первый проректор ФАОУДПО «Государственная академия повышения квалификации и переподготовки кадров для строительства и жилищно-коммунального комплекса» при Министерстве Регионального Развития РФ.*

- ✓ Формирование инновационной системы подготовки инженерных кадров в России: проблемы и противоречия.
- ✓ Дорожная карта формирования Национальной системы компетенций и квалификаций (НСКК). Международный опыт. Российская модель.
- ✓ Эффективная модель внутренних коммуникаций НСКК. Элементы НСКК и их основные задачи и функции.

17:00 – 17:30 Кофе-брейк

- ✓ Реформирование и модернизация системы профессиональных союзов. Роль профессиональных союзов в рамках НСКК.
- ✓ Предквалификационная подготовка и аттестация персонала (Органы по оценке соответствия).
- ✓ Интеграция (и адаптация) внутренней системы компетенций работодателя в НСКК. Основные выгоды работодателя.

19:00 - 21:00**Приветственный ужин**

* Право отбора докладов остается за Оргкомитетом. Оргкомитет также оставляет за собой право возвращать статьи в случае их несоответствия требованиям Оргкомитета конференции.