

КАДРЫ В ЖКХ

ПЕРВОЕ ЗАСЕДАНИЕ ЭКСПЕРТНОГО КОМИТЕТА НАРК ОБОЗНАЧИЛО ПРИОРИТЕТЫ НАЦИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ КВАЛИФИКАЦИЙ

7 февраля состоялось первое заседание Экспертного комитета Национального агентства развития квалификаций (НАРК), в котором принимали участие эксперты журнала «ЖКХЭксперт: экономика и право». Тема заседания — «Новые инструменты Национальной системы квалификаций: результаты пилотных проектов». Генеральный директор НАРК Александр Лейбович сообщил об итогах работы Агентства в 2018 году и о том, что в прошлом году НАРК и ряд СПК в ЖКХ осуществили ряд содержательных проектов по развитию системы независимой оценки квалификаций, а также о планах на 2019 год.

Первый заместитель генерального директора НАРК Юлия Смирнова рассказала о новом проекте Агентства — мониторинге жизненного цикла профессиональных квалификаций: «Цель данного проекта — изучение потребностей работодателей в квалификации и профессиональном образовании работников, определение ретроспективных и новых профессий и специальностей, изучение емкости рынка независимой оценки квалификаций и трендов его развития».

Всего в мониторинге приняло участие более 500 предприятий (в основном, крупных) и 4 Совета по профессиональным квалификациям (СПК). Среди них нет, к сожалению, не было СПК в ЖКХ, но тем не менее результаты мониторинга представляют интерес и для организаций жилищно-коммунальной сферы. В результате мониторинга Агентство получило информацию о качественном и количественном составе работников, способах компенсации дефицитов в их подготовке, применяемых работодателями, потребности в т.н. soft skills и т.д. Кроме того, на основе полученных данных можно делать выводы об узнаваемости работодателями утвержденных либо проектируемых квалификаций, разработанных на основе профессиональных стандартов.

Также более чем в 1500 организациях было проведено исследование востребованности независимой

Гибкие навыки или мягкие навыки (англ. soft skills) — комплекс неспециализированных, важных для карьеры надпрофессиональных навыков, которые отвечают за успешное участие в рабочем процессе, высокую производительность и являются сквозными, то есть не связаны с конкретной предметной областью.

Гибкие навыки, в отличие от профессиональных навыков в традиционном понимании (рассматриваемых в этом дискурсе как «жестких», от англ. hard skills), не зависят от специфики конкретной работы, тесно связаны с личностными качествами и установками (ответственность, дисциплина, самоменеджмент), а также социальными навыками (коммуникация, в частности, слушание; работа в команде, эмоциональный интеллект) и менеджерскими способностями (управление временем, лидерство, решение проблем, критическое мышление).

оценки квалификации, показавшее, что около 78,6% респондентов (в основном, руководителей предприятий и эйчаров компаний) знают о независимой оценке квалификации. Если говорить про наши отрасли, то уровень информированности о независимой оценке квалификаций по виду экономической деятельности «обеспечение электроэнергией, газом, водой и паром» составляет 65%, а по виду экономической деятельности «операции с недвижимым имуществом» — 73% и по этой в том числе причине наш журнал открыл отдельную рубрику «Кадры в ЖКХ», в которой мы вот уже четвертый номер информируем работников отрасли о развитии системы независимой оценки квалификаций¹.

Наиболее интересным для наших отраслевых организаций среди результатов проведения мониторинга был ответ на вопрос «что влияет на повышение заработной платы работника квалификации в Вашей организации?».

Варианты ответов	Результаты мониторинга рынка труда, %
Стаж в соответствии с квалификацией	61
Повышение квалификации	60
Наличие общепрофессиональных компетенций	43
Успешное прохождение независимой оценки квалификаций (НОК)	6

¹ До этого материалы о развитии системы независимой оценки квалификаций публиковались в рубрике «Оплата и нормирование труда» и «Живой разговор».

Ряд экспертов нашего журнала считают, что наибольшее влияние на повышение заработной платы в организациях жилищно-коммунальной сферы оказывает конъюнктура рынка и соблюдение при установлении регулируемых тарифов и нерегулируемых цен на жилищно-коммунальные услуги условий Отраслевого тарифного соглашения, реги-

ональных соглашений и коллективных договоров. Однако таких вариантов ответов в опросе не было.

Также заслуживают внимания наших отраслевых организаций результаты мониторинга по вопросу «Как Вы используете/для принятия каких решений Вы могли бы использовать результаты независимой оценки квалификаций (НОК)?»:

Варианты ответов	Результаты Всероссийского опроса, %	Результаты мониторинга рынка труда, %
Пересмотр оплаты труда	30,9	33,1
Повышение работника в должности	32,4	46,7
Допуск/отстранение работника от определенных видов работ и оборудования	29,2	46,7
Повышение квалификации работника	51,7	63,3
Прием на работу	32,0	42,6
Другое	3,4	-

Если объединить результаты мониторинга по этим двум вопросам, можно сделать вывод, что уже многие работодатели считают независимую оценку квалификации одним из основных механизмов для повышения заработной платы своих работников, и это отрадно, ведь достойная заработная плата работников является основным фактором развития предпринимательской деятельности любой организации.

Заместитель генерального директора НАРК Алла Факторович рассказала о работе по созданию отраслевых рамок квалификаций, дающих наглядное представление о составе квалификаций в определенном секторе экономики. Этот инструмент одинаково важен и для регуляторов, разрабатывающих стратегию развития рынка труда и системы подготовки кадров, и для предприятий и компаний, продумывающих кадровую политику, и для обычных граждан, которым нужно понимать возможности карьерного роста и необходимые для этого образовательные маршруты. В 2018 году Агентством был создан и апробирован информационный ресурс, упрощающий разработку и применение отраслевых рамок квалификаций.

В процессе дискуссии по данному вопросу было отмечено, что на сегодняшний день в действующем законодательстве нет определения отраслевой рамки квалификаций, и это понятие пока является «условным».

Руководитель Базового центра подготовки рабочих кадров НАРК Ольга Клинк остановилась на основных проектах центра, включая отбор лучших практик подготовки кадров и применение механизмов независимой оценки квалификации при проведении аттестации студентов колледжей, сетевую модель повышения квалификации, а также взаимодействие

сферы труда и системы образования по внедрению профессиональных стандартов.

Руководитель Департамента системы оценки квалификаций НАРК Алексей Перевертайло рассказал о действующих и перспективных цифровых сервисах Национальной системы квалификаций, после чего состоялась демонстрация цифрового ресурса «Рамка квалификаций» и его обсуждение. Более подробную информацию о действующих цифровых ресурсах национальной системы квалификаций мы опубликуем в нашем журнале.

Сергей Мытенков, вице-президент РСПП, сообщил о ведущейся в партнерстве с НАРК работе по созданию сайтов Национальной системы квалификаций.

К сожалению, пока работа по мониторингу жизненного цикла профессиональных квалификаций в жилищно-коммунальной сфере не проведена. И мы не можем делать никаких выводов в части нашей сферы. Но такая работа СПК в ЖКХ начата и в 2019 году в нашем журнале будут подведены ее результаты.

Сейчас (и это озвучивалось на экспертном комитете НАРК) существует большая проблема, которая коснется и наших отраслевых предприятий — система оплаты труда в отрасли осуществляется на базе ЕТКС и ТКС или ее аналогов (грейды и пр.) или применяется собственная (корпоративная) тарифная система. То есть в деятельности наших отраслевых организаций применяется тарифная система оплаты труда. И это во многом осложняет переход на профессиональные стандарты и проведение независимой оценки квалификаций, ведь ее итогом должно быть разработка новой, более эффективной системы оплаты труда в организации, основанной на уровнях квалификаций, полученных работниками в результате НОК. А такой отраслевой методики сейчас нет.

*Подготовлено главным редактором журнала «ЖКХЭксперт: экономика и право»
Межецкой Вероникой Анатольевной на основе материалов пресс-службы НАРК*