



Национальное агентство развития квалификаций

АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ

Пресс – служба: pr@nark.ru; тел: +7 (495) 966-16-86 доб. 1031

13 декабря 2022 года

HR-Форум: вызовы и решения-2022

В Санкт-Петербурге состоялся ежегодный HR-Форум. В 2022 году мероприятие, традиционно собирающее специалистов по управлению персоналом и руководителей крупнейших предприятий страны, прошло в рамках VIII Всероссийского форума «Национальная система квалификаций России». Участники обсудили вопросы развития кадрового потенциала в условиях современных вызовов и ответы, которые готовы предложить эксперты рынка.

Открывая работу HR-Форума, директор корпоративного университета Сбербанка **Андрей Афонин** предложил собравшимся обсудить методы и возможности, позволяющие перейти в современных условиях «от выживания к процветанию», обсудить актуальные для рынка HR-tech инструменты и представить лучшие практики, использование которых поможет достижению целей HR-подразделений отечественных предприятий и корпораций.

Одной из ключевых тем HR-Форума в 2022 году стало совершенствование образовательной системы и подготовки кадров. «Говоря о механизмах повышения качества профессионального образования, хотелось бы отметить и поддержать инициативу Минобрнауки и Рособрнадзора по совмещению процедур независимой оценки квалификации и государственной итоговой аттестации в сфере высшего образования, – сказала в своем выступлении заместитель Министра труда и социальной защиты Российской Федерации **Елена Мухтиярова**. – На наш взгляд, такой подход позволяет создать необходимые стимулы в обеспечении максимально полного соответствия реализуемых вузами образовательных программ и профессиональных стандартов».

Было отмечено, что Минтрудом России рекомендовано федеральным операторам организовывать взаимодействие с Национальным агентством развития квалификаций, при участии Роструда, по вопросам экспертизы дополнительных профессиональных программ и программ повышения квалификации, реализуемых в рамках федерального проекта «Содействие занятости», а также вопросам использования ресурсов Национальной системы квалификаций для построения карьерных траекторий участников рынка труда.

Спикер первой сессии Форума, заместитель председателя СПК в горно-металлургическом комплексе, председатель HR-клуба при РСПП Липецкой области **Ирина Ефимчук** поделилась опытом использования инструментов национальной системы квалификации в горно-металлургической отрасли. «В металлургии на текущий момент открыто 8 центров оценки квалификации на базе крупнейших работодателей отрасли. В разработке инструментов оценки квалификации принимают участие технические эксперты предприятий, что позволяет учесть специфику технологии и оборудования каждой из компаний для проведения профессиональных экзаменов в условиях реального производства. На отраслевом уровне уже разработано 25 комплектов оценочных средств по ключевым рабочим профессиям», – отметила спикер.

Ирина Ефимчук отдельно акцентировала внимание на возможностях встраивания требований работодателей в систему подготовки выпускников СПО. В настоящее время в отрасли вводится практика совмещения государственной итоговой аттестации выпускников в форме независимой оценки квалификации – ГИА НОК. *«Работодатели отрасли могут влиять на содержание программ подготовки через участие в разработке профессиональных стандартов, которые, с одной стороны, являются основой для ФГОС и обновления программ практики студентов во время обучения, с другой стороны, используются при разработке содержательной части инструментов оценки квалификации в отраслевых рабочих группах СПК в ГМК. В ближайшем будущем независимая оценка квалификации станет для нашей отрасли важнейшим инструментом оценки качества всей системы подготовки персонала, включая выпускников СПО».*

Заместитель председателя СПК химического и биотехнологического комплекса, управляющий директор Корпоративного университета компании СИБУР **Рустам Галияхметов** рассказал, что около двух лет назад корпоративный университет СИБУРа поменял подход к обучению, отойдя от измерения эффективности количественными показателями (число реализованных программ, количество обучающихся и т.п.). В настоящее время критериями оценки является снижение потерь по маржинальному доходу, снижение количества отходов, повышение качества продукции и др. В числе инструментов, используемых Корпоративным университетом СИБУРа, спикер отметил наставничество, работу корпоративных тренеров, обучение не только софт-скиллам, но и хард-навыкам, влияющим на успешность и безопасность производственных процессов.

Генеральный директор НПО по переработке пластмасс имени «Комсомольской правды» **Сергей Цыбуков** рассказал в своем выступлении о модели кадрового обеспечения высокотехнологичного производства, разработанной при поддержке экспертов Национального агентства развития квалификаций. *«В ней четыре пункта: есть технология, надо переписать бизнес-процессы, дальше выявить кадровые дефициты, разработать профессиональные корпоративные стандарты, дальше – запустить короткую программу обучения. Легко сказать – очень сложно сделать».* Спикер представил три кейса, в которых описанная модель нашла эффективное применение.

Проректор по экономике и инфраструктуре Северо-Восточного федерального университета, руководитель Координационного совета по региональному развитию СПК финансового рынка **Герасим Павлов** описал кейс внедрения независимой оценки квалификации в систему внутренней аттестации сотрудников университета и реализацию системы комплексной оценки студентов и аспирантов. *«Обращение к инструментам Национальной системы квалификаций в нашем случае было неслучайным – система активно внедряется в нашем регионе, и университет является здесь лидером»,* – отметил спикер.

Значительное внимание участников Форума было уделено глобальным тенденциям рынка и HR-сегмента. В частности, директор по развитию клиентских программ Корпоративного университета ТМК2U **Ольга Рудь** отметила такие тренды сферы HR, как цифровизация, оцифровка результатов HR-процессов и поиск современных ИТ-решений, позволяющих эффективно функционировать в современном мире. *«Сегодняшние реалии – это изменение рынка труда в целом и, как следствие, снижение стабильности малых городов, накладывают новые требования на HR-функцию»,* – сказала она. Одновременно, отметила Рудь, высокая конкурентоспособность, качество работы компании невозможны без развития человеческого капитала. Необходимо умение быстро создавать и обновлять модели компетенций, встраивать их в рабочую среду, в бизнес-процессы, анализировать результаты. В решении подобных задач сегодня всё чаще показывают свою эффективность цифровые инструменты и, в частности, корпоративные образовательные платформы.

Наряду с ролью цифровизации, эксперты в области HR отмечали возросшее значение поддержки сотрудников, создания «помогающей» среды, оказания помощи в решении нестандартных проблем. В частности, старший менеджер Ассессмент Центра Билайн Университета (ВЫМПЕЛКОМ) **Елена Бобровская** сказала: *«Нас последнее время то и дело проверяют на устойчивость, и вот в этих кризисных ситуациях очень важны коммуникации. Мы, например, делали очень много коммуникаций – буквально в первые дни и часы – после того, как происходили какие-то события»*. В турбулентные времена на HR-службу ложится функция поддержки сотрудников по самым разным вопросам, подчеркнула Бобровская.

В работе сессии также приняли участие заместитель директора департамента кадровой политики ГК «РОСАТОМ» **Андрей Бешко**, директор Центра социологических и интернет-исследований (СПбГУ) **Майя Русакова**, Управляющий собственник PowerLexis, сертифицированный фасилитатор IAF CPF **Андрей Колесников**, директор по EdTech-акселерации кластера информационных технологий фонда «Сколково» **Наталья Царевская-Дякина**, заместитель Председателя СПК химического и биотехнологического комплекса руководитель филиала корпоративного университета АО «Объединенная металлургическая компания» (г. Выкса) **Юлия Демина**, директор по управлению персоналом и организационным развитием компании «Ростелеком-Солар» **Ирина Самохвалова**, партнер, руководитель практики «HR-МАРКЕТИНГ» АО «ЭКОПСИ Консалтинг» **Вероника Луцкина**.

Специальным гостем сессии стала директор Института когнитивных исследований СПбГУ **Татьяна Черниговская**.

Сомодераторами второй сессии HR-Форума – **«Государство, бизнес и третий сектор: инициативы по развитию квалификаций и кадрового потенциала»** – стали Председатель Комитета по труду и занятости населения Санкт-Петербурга **Дмитрий Чернейко** и Председатель совета директоров акционерного общества «Зеленоградский нанотехнологический центр», руководитель рабочей группы НСПК по развитию системы оценки квалификаций НСПК, председатель СПК в nanoиндустрии **Андрей Свинарченко**.

Открывая работу площадки, Дмитрий Чернейко сказал: *«Сегодняшний рынок труда очень тяжелый, и все говорят о дефиците. Одна из причин дефицита – не-функционирование институтов рынка труда или функционирование совсем не в том режиме, в котором это надо для нормального рынка»*.

Спикер рассказал, что для преодоления проблем, существующих сегодня на рынке, сформирована модель кадрового обеспечения, рассматривающая работу с дефицитами рынка в системном ключе. Модель включает в себя такие компоненты, как регулярный мониторинг рынка труда, создание «цифрового двойника рынка», актуализация существующих профессиональных стандартов, развитие системы дополнительного образования и формирование программ ДПО, способных ликвидировать конкретные дефициты компетенций.

Подобным модели кадрового обеспечения необходимо внедрять в различных отраслях и территориях, в профессиональных объединениях, а также использовать в советах по профессиональным квалификациям, резюмировал спикер.

Продолжая тему кадрового потенциала, Вице-президент по финансовой политике и развитию секторов экономики РСПП, Председатель СПК финансового рынка, **Александр Мурычев** отметил, что внедрение инструментов Национальной системы квалификации

должно стать частью стратегии развития финансового сектора до 2030 года. *«Важнейшее направление, которым мы сейчас занимаемся – это автоматизация процессов системы НОК и эффективность взаимодействия ключевых участников этой системы».* Мурычев также рассказал, что с 2019 года существует созданная совместно с Центробанком дорожная карта по обеспечению перехода к системе НОК специалистов финансового рынка. В настоящее время соглашение о сотрудничестве и внедрении подобной дорожной карты разрабатывается между СПК Финрынка и Министерством финансов Российской Федерации.

Вице-президент ТПП РФ, заместитель Председателя СПК торговой, внешнеторговой и по отдельным видам предпринимательской и экономической деятельности **Максим Фатеев** отметил кадровые проблемы, существующие в настоящее время на рынке труда. В качестве одной из мер их преодоления ТПП РФ ведется работа в рамках проекта «Содействие занятости». *«Мы начали с экспертизы и отбора лучших своих образовательных программ, – отметил спикер. – Выбирались только практикоориентированные программы, которые были адаптированы к требованиям профессиональных стандартов. Некоторые программы были специально разработаны на основе требований профессиональных стандартов».* При этом в ряде случаев итоговая аттестация по программам осуществляется с применением инструментов независимой оценки квалификации и проводится в форме профессионального экзамена, а в состав аттестационной комиссии включаются эксперты центра оценки квалификаций, подчеркнул Фатеев. Эти и другие меры повышают конкурентоспособность участников программ на рынке труда, отметил спикер.

Заместитель генерального директора, директор Департамента профессионального развития молодежи Агентства развития навыков и профессий **Евгения Нероди-Гречка** рассказала о проекте «Страна мастеров», нацеленном на вовлечение молодежи в различные процессы и механизмы рынка труда, предоставление возможности попробовать свои силы в предпринимательстве.

Одновременно агентством реализуется проект, направленный на поддержку и адаптацию на рынке труда уязвимых групп молодежи, – в частности, выпускников школ, не продолживших образование, детей из малообеспеченных семей, сирот, молодых людей, освободившихся из мест лишения свободы и т.д. Проект представляет возможность прохождения одного из семи треков развития, в том числе – трека, реализуемого совместно с Национальным агентством развития квалификаций, в рамках которого участники могут пройти независимую оценку квалификации и оценить свой статус на рынке, отметила спикер.

В работе сессии **«Государство, бизнес и третий сектор: инициативы по развитию квалификаций и кадрового потенциала»** также приняли участие начальник отдела профессионального самоопределения и карьерного роста СПб ГАУ «Центр занятости населения Санкт-Петербурга» **Ольга Чернаус**, заместитель Председателя СПК в области обеспечения безопасности в чрезвычайных ситуациях, **Марина Борисова**, заместитель директора Фонда «Фокус-медиа», **Оксана Баркалова**, директор благотворительной программы «Работа-i» БФ «Рауль» **Илья Сметанин**, руководитель проекта «Агрегатор профориентационных возможностей «ProfStories» **Наталья Алиева**, заместитель начальника Департамента управления персоналом ОАО «РЖД», **Александр Збарский**, заместитель генерального директора, Директор блока инженерных компетенций АНО «Корпоративная Академия Росатома» **Алексей Пономаренко** и руководитель программы

«Инклюзивная среда» благотворительного фонда Сбербанка «Вклад в будущее» **Инна Ширшова.**

Выступления всех участников HR-Форума и VIII Всероссийского форума «Национальная система квалификаций России» можно посмотреть на сайте Форума по ссылке: <https://nsk-forum.ru>

***Национальное агентство развития квалификаций (www.nark.ru)** является базовой организацией Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям, оператором системы независимой оценки квалификаций, обеспечивает организационно-методическую поддержку отраслевых советов по профессиональным квалификациям, содействует развитию национальной системы квалификаций в Российской Федерации; формирует согласованную позицию организаций, представляющих бизнес-сообщество, в их взаимодействии с государственными и негосударственными структурами, ответственными за развитие образования; содействует становлению независимых, в том числе общественно – государственных институтов, участвующих в развитии качества рабочей силы, оценке результатов образования, обучения и трудового опыта.*