

Н.А. Зайцева, Ю.В. Ушанов

**НАЦИОНАЛЬНАЯ СИСТЕМА
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ
КВАЛИФИКАЦИЙ:
ОРГАНИЗАЦИОННО-
МЕТОДИЧЕСКИЕ
ОСНОВЫ СОЗДАНИЯ**

Монография

RU
science
RU-SCIENCE.COM

Москва
2016

УДК 338.58

ББК 62.290

3-17

Рекомендована к изданию Ученым советом Негосударственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Международная академия оценки и консалтинга»

Рецензенты:

Ю.С. Путрик, д-р историч. наук, проф. (Московский гуманитарный университет, Москва),

И.В. Гончарова, канд. экон. наук, доцент (Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Москва)

Зайцева Н.А.

3-17

Национальная система профессиональных квалификаций: организационно-методические основы создания : монография / Н.А. Зайцева, Ю.В. Ушанов. — М. : РУСАЙНС, 2016. — 184 с.

ISBN 978-5-4365-0751-4

DOI 10.15216/978-5-4365-0751-4

В монографии рассматриваются вопросы научно-методического и организационно-экономического обеспечения процесса создания национальной системы профессиональных квалификаций, включающей в себя разработку национальной и отраслевых рамок квалификаций, профессиональных стандартов, системы профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ (ПОА), независимой оценки квалификаций (НОК) на примере отдельных видов профессиональной деятельности и профессиональных образовательных программ, в том числе индустрии гостеприимства, здравоохранения и других.

Материалы монографии могут быть использованы в работе экспертов и специалистов в области ПОА и НОК, сотрудников центров оценки квалификаций, отраслевых советов по профессиональным квалификациям, научных сотрудников и преподавателей образовательных организаций, других заинтересованных лиц.

УДК 338.58

ББК 62.290

ISBN 978-5-4365-0751-4

© Зайцева Н.А., Ушанов Ю.В., 2016

© ООО «РУСАЙНС», 2016

Государственная политика в области стратегического развития Российской Федерации основана на инновационном пути развития, а также использовании концепции импортозамещения. Для этого необходимо наличие квалифицированных кадров, отвечающих текущим и стратегическим потребностям национальной экономики.

В настоящее время в нашей стране ведется большая работа по созданию эффективной национальной системы квалификаций, отвечающей не только потребностям сегодняшнего дня, но и учитывающей те изменения, контуры которых можно увидеть уже сейчас. Создана и продолжает совершенствоваться нормативно-правовая база, сделаны существенные практические шаги в этом направлении на основе интеграции усилий органов государственной власти, работодателей, профсоюзов и системы образования.

В конце 2014 года много публикаций было посвящено инициативам Госдумы о том, что уже в конце 2014 - начале 2015 года могут быть приняты поправки к Трудовому кодексу о введении обязательного применения профессиональных стандартов — то есть требований к работникам по уровню образования, стажу работы, компетенциям (знаниям и умениям). С 2016 года соответствовать им должны будут сотрудники госсектора, а с 2020 года — все остальные. О том, что профстандарты «должны стать обязательными для государственных организаций», 9 декабря 2014 года указал также в своем выступлении Владимир Путин¹.

В развитие данной темы была еще одна статья «В Госдуме пояснили суть поправок об обязательных профстандартах», в которой говорится о том, что «поправки в Трудовой кодекс об обязательных профстандартах не вводят запрет на работу не по специальности, пояснили в думском комитете по труду и социальной политике. Работодателям предлагается применять стандарты при составлении трудовых договоров, штатного расписания и тарификации оплаты труда»².

И вот обсуждавшийся в конце 2014 года закон принят - 2 мая 2015 года Президент Российской Федерации подписал Федеральный Закон № 122 «О внесении изменений в Трудовой Кодекс Российской Федерации» и статьи 11 и 73 «Федерального Закона «Об образовании в Рос-

¹ <http://www.e-xecutive.ru/career/adviser/1946676/index.php?page=1> - Дума хочет заставить россиян работать по профессии.

² <http://top.rbc.ru/politics/03/12/2014/547f28f9cbb20f15e83c3d2d> - В Госдуме пояснили суть поправок об обязательных профстандартах.

сийской Федерации» [2]. Теперь в первой части 195 статьи Трудового Кодекса РФ говорится о том, что «если настоящим Кодексом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, профессиональные стандарты в части указанных требований обязательны для применения работодателями». Далее в этой же статье говорится о том, что «характеристики квалификации, которые содержатся в профессиональном стандарте и обязательность применения которых не установлена в соответствии с частью первой настоящей статьи, применяются работодателями в качестве основы для определения требований к квалификации работников с учетом особенностей выполняемых работниками трудовых функций, обусловленных применяемыми технологиями и принятой организацией производства и труда».

В вышеуказанной статье также говорилось о том, что «увольнение работников с непрофильным образованием грозит лишь в случае, если власти решат ввести обязательную аттестацию специалистов. При этом по всем существующим специальностям профстандартов не будет».

В действительности речь идет не об аттестации сотрудников, которая и сейчас есть на большинстве и не зависит от действий «власти», а об оценке квалификаций сотрудников и профстандарты должны стать основой для этого.

Исследование существующей системы оценки квалификаций позволяет сделать вывод о том, что такая система уже сейчас существует в нашей стране, но организована она не по отраслевому, а по региональному принципу – создается региональный центр сертификаций, который на основании ранее принятых отраслевых стандартов или собственных разработок, проводит такую оценку квалификаций (ранее она называлась – сертификация квалификаций, а сейчас – независимая оценка квалификаций (НОК)). Она является добровольной, и пройти ее с целью получения соответствующего свидетельства может любой желающий – от выпускника образовательной организации до специалиста с большим стажем работы. Другое дело, что работодателю такой документ пока что мало, о чем говорит, и поэтому ему не очень-то доверяют, а, следовательно, его обладатель никаких особых преимуществ не получает.

В отличие от аттестации, при которой в соответствии с ФЗ № 122 [2] профстандарт применяется работодателями в качестве основы для определения требований к квалификации работников при проведении аттестации, национальная независимая оценка квалификаций —

это совершенно другая система, строящаяся по отраслевому принципу и единым национальным требованиям.

В Поручении Правительства Российской Федерации от 21 июля 2012 года № ДМ-П8-4190, в 14-м пункте указано: «При выработке единых требований профессиональной подготовки рабочих кадров предусмотреть формирование национальной системы профессиональных квалификаций, включая механизм независимой оценки профессионального уровня квалификации работников». Кроме того, на стадии общественного обсуждения сейчас находится проект федерального закона «О независимой оценке квалификаций», в котором эти вопросы освещаются более подробно.

Для формирования национальной системы профессиональных квалификаций в апреле 2014 года был принят указ Президента Российской Федерации о создании Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям (Нацсовет), одной из задач которого является формирование системы независимой оценки профессиональной квалификации [4]. Понятно, что в каждой отрасли этим должны заниматься свои профессионалы. Поэтому одним из первых решений Нацсовета стало создание отраслевых Советов по профессиональным квалификациям (СПК).

В конце мая 2015 года Нацсоветом были приняты все базовые документы, необходимые для создания системы оценки квалификаций: требования к центру оценки квалификации; порядок отбора и прекращения полномочий, мониторинга и контроля деятельности центра оценки квалификации; требования к членам квалификационной комиссии центра оценки квалификации; методiku определения стоимости работ по оценке квалификации; требования к апелляционным комиссиям советов по профессиональным квалификациям по рассмотрению апелляций соискателей к центрам оценки квалификации в части проведения профессионального экзамена и выдачи свидетельства о квалификации; требования к обеспечению советами по профессиональным квалификациям и центрами оценки квалификации открытости информации о своей деятельности и другие.

Отраслевые советы по профессиональным квалификациям, объединения работодателей и крупные работодатели по отдельным отраслям уже многое сделали в этом направлении – от разработки профессиональных стандартов до формирования сети центров оценки квалификаций по всей стране.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что по инициативе Президента РФ уже построена вертикаль управления кадровым потенциалом страны параллельно органам исполнительной власти. Это свершено новаторский подход к демократизации России. Президент

РФ взаимодействует с профессиональными сообществами напрямую: посредством президентского совета, который, координирует действия исполнительной власти.

В положении о Нацсовете задекларировано, что Минтруд и Минобрнауки фактически должны способствовать продуктивной работе Совета. Минтруд, в сферу деятельности которого входит разработка профессиональных стандартов, выступает, в данном случае, как организатор процедуры актуализации профессионального стандарта, разработанного отраслевым советом при Национальном Совете при Президенте РФ, который утверждается Минтрудом и Минюстом [41].

Авторами данной монографии в рамках научно-исследовательской работы «Формирование организационно-экономического механизма создания национальной системы профессиональных квалификаций в индустрии гостеприимства» (регистрационный номер НИОКТР: АААА-А16-116021510165-3) проведено исследование научно-методического и организационно-экономического обеспечения процесса создания национальной системы профессиональных квалификаций, включающего в себя подпроцессы разработки национальной и отраслевых рамок квалификаций, профессиональных стандартов, системы профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ, независимой оценки квалификаций и другие.

1. АНАЛИЗ СОСТОЯНИЯ И ПЕРСПЕКТИВ РАЗВИТИЯ НАЦИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИЙ

Изменения в потребительских предпочтениях, высокая конкуренция между предприятиями всех отраслей народного хозяйства приводят к тому, что потребительские предпочтения меняются под влиянием множества факторов. Все это приводит к тому, что предприятия вынуждены подстраиваться под изменения внешней среды, менять систему подготовки кадров, как на уровне своих предприятий, так и формировать социальный запрос системе образования. В свою очередь образовательные организации для обеспечения своей конкурентоспособности должны работать на опережение, т.е. готовить специалистов с компетенциями, необходимыми в будущем. Именно поэтому так важно четко понимать, какие именно специалисты, и с какими компетенциями есть сейчас и какие понадобятся бизнесу через 5-10 и более лет, какие кадры будут эффективны в условиях относительно стабильной среды, а какие - в условиях кризиса [46].

Говоря о современном уровне компетенций, хотелось бы привести результаты оценки профессионального уровня сотрудников российских компаний малого и среднего бизнеса, полученные компанией Kelly Services.

В исследовании, проведенном рекрутинговой компанией Kelly Services среди своих кандидатов в 2014 году приняло участие 1579 кандидатов. При этом соискатели оценивались по пятибалльной системе, в которой 1 балл – наихудшая оценка, 5 – самая высокая оценка, означающая, что кандидат скорее всего будет трудоустроен в ближайшее время. Основными критериями оценки были выбраны не только уровень образования, но и специализация, знание иностранных языков, профессиональный и управленческий опыт и другие характеристики. (рис.1.1.).

Как видно из данных рис. 11, в результате исследования компания получила данные о том, что уровень профессионализма кандидатов в основном не превышает 4 баллов (в 2014 году только по руководителям оценка составила 4,06 балла), а по начальному уровню – чуть выше 3 баллов. При этом практически по всем категориям отмечается снижение оценок в 2014 году, но особенно существенное по руководителям – сразу почти на 0,25 балла.

Вместе с тем, при оценке этих значений профессионального уровня сотрудников российских компаний встает вопрос: как проводи-

лась оценка? какие компетенции и как оценивались? на сколько компетентны эксперты, проводившие оценку?

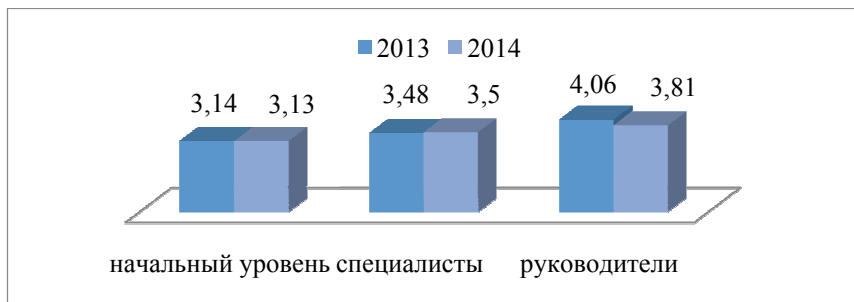


Рис. 1.1. Оценка профессионального уровня сотрудников российских компаний, балл. Источник: исследование Kelly Services¹

Все это говорит о том, что оценка профессиональных компетенций не является данью моде и действительно нужна российскому бизнесу. Но при этом должны быть единые методические подходы к такой оценке, причем по отраслевому принципу, т.е. чтобы пекарей оценивали пекари, сварщиков – сварщики и т.д., а не сотрудники универсального кадрового агентства.

Именно развитие специализации в оценке квалификаций является одним из направлений деятельности Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям (далее Нацсовет). Проблемы российской системы профессиональных квалификаций стали основной темой повестки заседания Госсовета РФ 13 января 2016 года (<http://www.kremlin.ru/events/president/news/51163>), на котором министр труда и социального развития Топилин М.А. говоря о проекте Федерального закона РФ «О независимой оценке профессиональной квалификации и внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» отметил: «Мы подготовили законопроект по этому вопросу, который создаст именно законную рамку и установит определённые полномочия: что должно делать государство, что должно делать министерство, что должны делать работодатели, регулируя деятельность этих центров, чтобы там не было никаких обманов и была именно качественная оценка работников».

¹ Гончарова О. Современные специалисты умнее управленцев, показало свежее исследование Kelly Services. Газета Ведомости. 06.11.2014 г.

Но для того, чтобы эта система независимой оценки профессиональных квалификаций (НОК), также, как и ПОА заработала, необходимо создать Советы по профессиональным квалификациям, подготовить методическую базу, что во многом уже сделал Национальный совет при Президенте РФ по профессиональным квалификациям (Методические материалы по оценке профессиональных квалификаций представлены на сайте Нацсовета: <http://nspkrf.ru/about.html> - справа вкладка «Документы»), а также подготовить экспертов по ПОА и по НОК. Но первоочередными направления работ по созданию национальной системы квалификаций должны стать разработка национальной и отраслевых рамок квалификаций, а также профессиональных стандартов.

1.1. Анализ российского опыта создания национальной системы профессиональных квалификаций

Системно вопросы создания национальной системы профессиональных квалификаций стали разрабатываться начиная с 2012 года, когда был издан указ Президента Российской Федерации и перед правительством была поставлена задача разработки к 2015 году 800 профессиональных стандартов по наиболее востребованным видам профессиональной деятельности.

В соответствии с Планом мероприятий по обеспечению повышения производительности труда, создания и модернизации высокопроизводительных рабочих мест, утвержденному распоряжением Правительства Российской Федерации от 09 июля 2014 года № 1250-р, в 2015-2017 годах необходимо обеспечить (нарастающим итогом):

- создание отраслевых советов по отраслевым квалификациям - 5, 15 и 20 соответственно;
- создание независимых центров сертификации квалификаций, наделенных полномочиями отраслевыми советами по профессиональным квалификациям - 5, 15 и 20 соответственно;
- в независимых центрах сертификации квалификаций должны подтвердить квалификацию - 2,5; 17, 5 и 67, 5 тысяч работников и специалистов соответственно.

Созданный в апреле 2014 года указом Президента Российской Федерации Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям на начало 2016 года утвердил 20 таких Советов по профессиональным квалификациям (СПК), которые должны участвовать в решении следующих вопросов (рис. 1.2.)

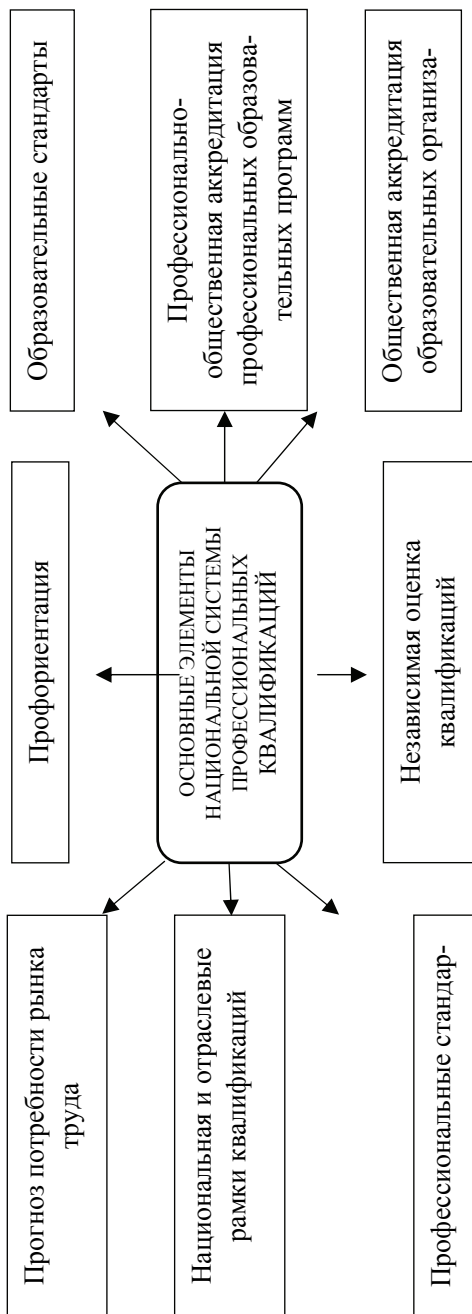


Рисунок 1.2. Основные элементы национальной системы профессиональных квалификаций

Кроме того, создана нормативная база для формирования национальной системы квалификаций: принят Комплексный план мероприятий по разработке профессиональных стандартов, их независимой профессионально-общественной экспертизе и применению на 2014 - 2016 годы, внесены изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации", разработана методическая база по профстандартам.

Также, было принято Постановление Правительства РФ от 22 января 2013 г. № 23 «О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов» [5], Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ «Об утверждении уровней квалификаций в целях разработки проектов профессиональных стандартов» от 12 апреля 2013 г. № 148н [8], Распоряжение Правительства Российской Федерации № 487-р от 31 марта 2014 г. «Комплексный план мероприятий по разработке профессиональных стандартов, их независимой профессионально-общественной экспертизе и применению на 2014 - 2016 годы» [7]. Для создания реального механизма участия работодателей в подготовке кадров было принято Постановление Правительства РФ «Об утверждении Правил участия объединений работодателей в мониторинге и прогнозировании потребностей экономики в квалифицированных кадрах, а также в разработке и реализации государственной политики в области среднего профессионального образования и высшего образования» N 92 от 10.02.2014 [6].

Совсем недавно утвержден Список 50 наиболее востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, требующих среднего профессионального образования, а также Справочник востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, в том числе требующих среднего профессионального образования [9,10].

В конце мая 2015 года на десятом заседании Нацсовета были приняты все базовые документы, необходимые для создания системы независимой оценки квалификаций (НОК). требования к центру оценки квалификации; порядок отбора и прекращения полномочий, мониторинга и контроля деятельности центра оценки квалификации; требования к членам квалификационной комиссии центра оценки квалификации; методику определения стоимости работ по оценке квалификации; требования к апелляционным комиссиям советов по профессиональным квалификациям по рассмотрению апелляций соискателей к центрам оценки квалификации в части проведения профессионального экзамена и выдачи свидетельства о квалификации; требования к обеспечению советами по профессиональным квалификациям и центрами оценки квалификации открытости информации о своей деятельности и

другие. Ознакомиться с этими документами можно на сайте Нацсовета, в разделе «Заседания Нацсовета» (<http://nspkrf.ru/zasedaniya.html>).

В соответствии с полномочиями которыми Нацсовет наделил Советы по профессиональным квалификациям они должны:

- организовывать проведение мониторинга рынка труда, появления новых профессий, изменений в наименованиях и перечнях профессий;
- организовывать разработку, применение и актуализацию отраслевой рамки квалификаций, профессиональных стандартов и квалификационных требований;
- организовывать и координировать деятельность по независимой оценке профессиональных квалификаций в соответствии с перечнем профессиональных стандартов и иными установленными квалификационными требованиями;
- принимать участие в разработке государственных стандартов профессионального образования, актуализации программ профессионального образования и обучения, а также в организации деятельности по профессионально-общественной аккредитации образовательных программ.

Участие работодателей в разработке и актуализации образовательных стандартов.

В настоящее время за счет принятия Федерального закона № 122 от 02.05.2015 г. «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации"» создана правовая основа для легитимного участия работодателей в разработке и актуализации образовательных стандартов. В таблице 2 представлены изменения в части 7 статьи 11 Федерального закона РФ от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (табл. 1.1.).

Из данных табл. 1.1. видно, что если ранее просто декларировалось, что положения профстандартов следует учитывать при формировании федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования, но не объяснялось в какой части эти положения должны учитываться, то в новой редакции четко прописано, что главное – отразить в образовательных стандартах требований к результатам освоения основных образовательных программ профессионального образования в части профессиональной компетенции. То есть основным в оценке реализации вузами и колледжами образовательных стандартов становится подготовка кадров, которые действительно соответствуют требованиям, предъявляемым к ним соответст-

вующей отраслью (это требования и должны быть отражены в проф-стандартах) [27].

Таблица 1.1.

Изменения в части 7 статьи 11 Федерального закона РФ от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [1]

Действующая редакция	Редакция, вступающая в силу с 1 июля 2016 г. (в соответствии с ФЗ № 122 от 02.05.2105 г.)
При формировании федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования учитываются положения соответствующих профессиональных стандартов.	Формирование требований федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования к результатам освоения основных образовательных программ профессионального образования в части профессиональной компетенции осуществляется на основе соответствующих профессиональных стандартов (при наличии).

Для того, чтобы было понятно какие организации и объединения работодателей будут отвечать за актуализацию федеральных образовательных стандартов (ФГОС), в пункте 21 Постановления Правительства Российской Федерации от 5 августа 2013 г. № 661 «Об утверждении Правил разработки, утверждения федеральных государственных образовательных стандартов и внесения в них изменений» указано: «Проекты стандартов профессионального образования (вносимые в указанные стандарты изменения), доработанные в целях обеспечения учёта положений соответствующих профессиональных стандартов, до утверждения направляются Министерством образования и науки Российской Федерации в Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям». А в самом Нацсовете ФГОСы будут передаваться в соответствующие СПК.

Профессионально-общественная аккредитация как форма контроля профессионального сообщества качества подготовки кадров.

Помимо независимой оценки квалификаций (НОК) Нацсовет занимается также вопросами проведения профессионально-общественной аккредитации (ПОА) профессиональных образовательных программ.

В соответствии с пунктом 4 статьи 96 Федерального закона РФ № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации» профессионально-общественная аккредитация профессиональных образовательных программ представляет собой признание качества и уровня подготовки выпускников, освоивших такую профессиональную образовательную программу в конкретной организации, осуществляющей образовательную деятельность, отвечающими требованиям профессиональных стандартов, требованиям рынка труда к специалистам, рабочим и служащим соответствующего профиля.

В настоящее время, важнейшей целью проведения ПОА является выявление и поддержка именно тех образовательных организаций, которые готовят кадры, востребованные в регионе. Эти колледжи и вузы будут получать дополнительные бюджетные места, т.к. наличие свидетельства о ПОА является одним из важных условий, учитываемых при распределении контрольных цифр приема.

Как уже отмечалось, на заседании Нацсовета 20 апреля 2015 года были утверждены Базовые принципы ПОА в рамках деятельности Нацсовета, которые содержат следующие группы критериев, рекомендуемых к использованию в процессе ПОА:

- успешное прохождение выпускниками профессиональной образовательной программы (далее – ПОП) процедуры независимой оценки профессиональных квалификаций;
- соответствие сформулированных в ПОП планируемых результатов освоения ПОП (выраженных в форме профессиональных компетенций, результатах обучения, иных формах) профессиональным стандартам;
- соответствие учебных планов, рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), оценочных материалов и процедур запланированным результатам освоения образовательной программы (компетенциям и результатам обучения);
- соответствие материально-технических, информационных, коммуникационных, учебно-методических и иных ресурсов, непосредственно влияющих на качество подготовки выпускников содержанию профессиональной деятельности и профессиональным задачам, к выполнению которых готовится выпускник;
- наличие спроса на ПОП, востребованность выпускников ПОП работодателями.
- подтвержденное участие работодателей:
 - в проектировании ПОП, включая планируемые результаты ее освоения, оценочные материалы, учебные планы, рабочие программы;
 - в организации проектной работы обучающихся;

– в разработке и реализации программ практик, формировании планируемых результатов их прохождения;

– в разработке тем выпускных квалификационных работ, значимых для соответствующих областей профессиональной деятельности

Таким образом, в процессе ПОА должно быть сделано объективное заключение объединения работодателей о том, на сколько компетенции выпускников соответствуют требованиям профстандартов (при их наличии) или же требованиям рынка труда к специалистам, рабочим и служащим соответствующего профиля.

Вместе с тем, как показывает практика, в процессе проведения ПОА возникает несколько основных проблем [26]:

- проблемы взаимоувязки в процессе проведения ПОА требований ФГОС, профстандартов и других международных систем оценки (WSR и других);

- сложности в понимании сущности и требований к ПОА у работодателей и представителей образования;

- сложившиеся стереотипы «платности» и «необязательности» ПОА.

Тем не менее происходящие перемены, в том числе создание национального реестра ПОА (<http://www.nspk-poa.ru>), сведения которого будут учитываться при определении контрольных цифр приема, свидетельствует о том, что данная система постепенно совершенствуется.

Переходя к проблемам формирования отраслевых рамок квалификаций, следует отметить, что существуют разные подходы к тому, как можно формулировать наименования профессиональной квалификации. Так с учетом международной практики, она может формироваться из следующих частей:

Первая часть – характеристика субъекта профессиональной деятельности (обозначение «наименования работника», имя существительное), содержание которой может основываться на названии профессии, специальности, должности, наименовании профессионального стандарта, вида профессиональной деятельности, обобщенной трудовой функции или трудовой функции;

Вторая часть – характеристика объекта профессиональной деятельности (процесса, предмета, объекта, сектора или направления профессиональной деятельности), содержание которой может основываться на цели профессиональной деятельности, обобщенной трудовой функции или трудовой функции. Данная часть может содержать уточняющие указание на разряды, категории.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации"(ред. от 30.12.2015)

2. Федеральный закон № 122 от 02.05.2010 г «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации"»

3. Указ Президента Российской Федерации № 597 от 07.05.2012 г. «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»

4. Указ Президента Российской Федерации от 16.04.2014 №249 «Положение о Национальном совете при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям».

5. Постановление Правительства РФ от 22 января 2013 г. № 23 «О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов».

6. Постановление Правительства РФ «Об утверждении Правил участия объединений работодателей в мониторинге и прогнозировании потребностей экономики в квалифицированных кадрах, а также в разработке и реализации государственной политики в области среднего профессионального образования и высшего образования» N 92 от 10.02.2014.

7. Распоряжение Правительства Российской Федерации № 487-р от 31 марта 2014 г. «Комплексный план мероприятий по разработке профессиональных стандартов, их независимой профессионально-общественной экспертизе и применению на 2014 - 2016 годы»

8. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ «Об утверждении уровней квалификаций в целях разработки проектов профессиональных стандартов» от 12 апреля 2013 г. № 148н.

9. Приказ Минтруда России №831 от 2 ноября 2015 г. «Об утверждении списка 50 наиболее востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, требующих среднего профессионального образования»

10. Приказ Минтруда России №832 от 2 ноября 2015 г. «Об утверждении справочника востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, в том числе требующих среднего профессионального образования»

11. Методические рекомендации по актуализации действующих федеральных государственных образовательных стандартов высшего

образования с учетом принимаемых профессиональных стандартов (Утверждены министром образования и науки РФ от 22.01.2015 № ДЛ1А2/05 вн).

12. Методические рекомендации по разработке основных профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ с учетом соответствующих профессиональных стандартов (Утверждены министром образования и науки РФ от 22.01.2015 № ДЛ1А1/05 вн).

13. Аниськина Н.Н. Формирование единых требований для оценки качества ДПО. Дополнительное профессиональное образование в стране и мире/ № 6(6) 2013, с. 1-5

14. Белоцерковский А.В. Вузы как генераторы регионального развития // Высшее образование в России. 2015. № 1. С. 5–9.

15. Блинов В.И., Батрова О.Ф., Есенина Е.Ю., Факторович А.А. Профессиональные стандарты: от разработки к применению. // Высшее образование в России. 2015. № 4. С. 5–13.

16. Блинов В.И., Батрова О.Ф., Есенина Е.Ю., Факторович А.А. Современные подходы к оцениванию квалификаций // Высшее образование в России. 2013. № 5. С. 100–106.

17. Блинов В.И., Есенина Е.Ю. Как рождаются и внедряются профессиональные стандарты // Образовательная политика. 2014, № 1(63).

18. Есенина Е.Ю. Внедрение профессиональных стандартов и мировой опыт // Дополнительное профессиональное образование в стране и мире. - 2013. - № 6. - С. 6-8.

19. Зайцева Н.А. Процедура оценки и сертификации квалификаций в области туризма и сервиса: верификация измерительных материалов и критериев оценки. Вестник ассоциации вузов туризма и сервиса, 2012, № 2, с. 18-25

20. Зайцева Н.А. Актуальные вопросы разработки профессиональных стандартов в индустрии питания, гостеприимства и развлечений, и проведения их независимой профессионально-общественной экспертизы. Журнал «Современные проблемы сервиса и туризма», 2014, № 3, С. 71-78

21. Зайцева Н.А. Интеграция науки и практики в процессе разработки профессиональных стандартов (на примере индустрии питания). Журнал «Научное обозрение: теория и практика», 2015, № 1, г., с. 113-120

22. Зайцева Н.А. Организационно методическое обеспечение деятельности по реализации государственной политики в области стандартизации и сертификации квалификаций (на примере сферы ту-

ризма) // Вестник Кемеровского государственного университета. 2015, № 2. с. 176-181

23. Зайцева Н.А. И снова профстандарты. Журнал «Планета отелей», 2015, № 3, с.37-40

24. Зайцева Н.А. Актуальные вопросы организации оценки профессиональных квалификаций персонала в индустрии гостеприимства (на примере профессиональных стандартов «Официант (бармен)» и «Пекарь»). Научно-практический журнал «Российские регионы: взгляд в будущее». № 3, 2015. с. 90-93

25. Зайцева Н.А. Профстандарты: как это будет? Журнал «Пять звезд», № 7-8, 2015, с. 22-25

26. Зайцева Н.А. Роль профессионального сообщества в повышении Качества подготовки кадров: от профстандартов до независимой оценки квалификаций. В сборнике «Потенциал социально-экономического развития Российской Федерации в новых экономических условиях: материалы II международной научно-практической конференции; в 2-х ч. Ч. 1. Под ред. Ю.С. Руденко, Л.Г. Руденко. [Электронное издание]. – М.: изд. ЧОУВО «МУ им. С.Ю. Витте», 2016, с. 51-59

27. Ларионова А.А. Проблемы подготовки бакалавров менеджмента // Журнал Российские регионы: взгляд в будущее. – 2014. - № 1. - С. 70-84/

28. Лейбович А.Н., Блинов В.И., Батрова, О.Ф., Есенина Е.Ю. Профессиональные стандарты как инструменты сопряжения деятельности системы профессионального образования с требованиями рынка труда // Аналитические обзоры по основным направлениям развития высшего образования. 2013. № 7. 72 с.

29. Лейбович А.Н., Волошина И.А., Перевертайло А.С., Прянишникова О.Д. / под общей ред. А.Н. Лейбовича: Независимая оценка и сертификация квалификаций: Сборник документов и материалов. – М.: АНО «НАРК», 2014. – М.: Издательство «Перо», 2014 – 132 с.

30. Лейбович А.Н., Прянишникова О.Д. Профессиональные стандарты: краткий обзор зарубежного опыта // Промышленник России. 2008. № 3. С. 37–41.

31. Модель взаимодействия НСПК с региональными структурами. НАРК, 2015

32. Наводнов В.Г., Мотова Г.Н. Аккредитация: перезагрузка // Аккредитация в образовании. 2010. № 40. С. 49–51.

33. Олейникова О. Н., Муравьева А. А. Профессиональные стандарты как основа формирования рамки квалификаций. М.: АНО Центр ИРПО, 2011. 72 с.

34. Примерная методика оценки профессиональной образовательной программы при проведении профессионально-общественной аккредитации. М. Российский союз промышленников и предпринимателей. Национальное агентство развития квалификаций. 2015

35. Профессионально-общественная аккредитация образовательных программ: сборник организационно-методических документов. – М.: Издательство «Перо», 2014. – 72 с.

36. Пустозерова В.М. От национальной рамки квалификаций до системы должностных инструкций организации. "Кадровик. Кадровое делопроизводство", 2012, N 6

37. Разработка и применение профессиональных стандартов: словарно-справочное пособие / авт.-сост. : Лейбович А. Н., Волошина И. А., Новиков П. Н., Зуев В. М., Прянишникова О. Д., Косаковская Е. И., Блинов В. И., Батрова О. Ф., Есенина Е. Ю., Факторович А. А. – М.: Издательство «Перо», 2014. – 33 с.

38. Ушанов Ю.В. Профессионалы оценят качество обучения медицинских работников. Бюллетень Национальной медицинской палаты, октябрь 2014, с. 4

39. Ушанов Ю.В. Выстроить рейтинг по-новому. Медицинский вестник. № 323, 24 ноября 2014, с. 20

40. Ушанов Ю.В. Разработка профессиональных стандартов в области градостроительной деятельности. Градостроительная безопасность. 2015, № 2, с. 29-30

41. Ушанов Ю.В. О новых стандартах классификации гостиничной индустрии – услуге, продукте и профессиональной квалификации. Сайт <http://hotelier.pro/>, 25 Октября 2015

42. Формирование Национальной системы квалификаций: сборник нормативных документов. М.: Перо, 2014. 72 с.

43. Царькова Е.А. Презентация для Нацсовета «Формирование "Дорожной карты" развития отрасли в разрезе деятельности СПК», 2015

44. Шадриков В., Геворкян Е., Калабин С., Киринок А., Наводнов В., Мотова Г., Петропавловский М. О процедуре комплексной оценки вуза // Высшее образование в России. 2001. № 1. С. 29–38.

45. Bunakov, O.A. Zaitseva, N.A. Larionova, A.A. Chudnovskiy, A.D. Zhukova, M.A. Zhukov, V.A. Research on the Evolution of Management Concepts of Sustainable Tourism and Hospitality Development In the

Regions. *Journal of Sustainable Development*, Vol. 8, No 6 (2015), pp. 39-44. DOI 10.5539/jsd.v8n6p39

46. Zaitseva N.A., Larionova A.A., Minervin I.G., Yakimenko R.V., Balitskaya I.V. Foresight Technologies Usage in Working out Long Term. Forecasts of Service and Tourism Personnel Training System Development. *Journal of Environmental Management and Tourism*, (Volume VI, Winter), 2015, 2(12), pp.411-418. DOI: 10.14505/jemt.v6.2(12).14

47. Zaitseva, N.A. The role of education system in adaptation of graduates from Russian institutes and colleges at European enterprises (by example of service companies). *Middle East Journal of Scientific Research* 2013, Volume 13 Number (5), pp. 693-697

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	3
1. АНАЛИЗ СОСТОЯНИЯ И ПЕРСПЕКТИВ РАЗВИТИЯ НАЦИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИЙ	7
1.1. Анализ российского опыта создания национальной системы профессиональных квалификаций	9
1.2. Роль объединений работодателей в формировании национальной системы профессиональных квалификаций	16
2. МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РАЗРАБОТКИ НАЦИОНАЛЬНОЙ И ОТРАСЛЕВЫХ РАМОК КВАЛИФИКАЦИЙ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ	29
2.1. Зарубежный опыт и российская практика разработки национальной и отраслевых рамок квалификации	30
2.2. Организация деятельности по разработке профессиональных стандартов и отраслевой рамки квалификаций	46
3. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОЗДАНИЯ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ОБЩЕСТВЕННОЙ АККРЕДИТАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ	55
3.1. Роль профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ в совершенствовании подготовки кадров для российской экономики	57
3.2. Методические и практические рекомендации по организации профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ	69
4. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОЗДАНИЯ СИСТЕМЫ НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ КВАЛИФИКАЦИЙ	93
4.1. Нормативно-методическое обеспечение деятельности по созданию системы независимой оценки квалификаций	94
4.2. Российский опыт организации независимой оценки квалификаций	96
Заключение	110
Приложения	112
Список литературы	175