

## References

1. Aksenova N. M., Murav'eva A. A., Oleinikova O. N Internatsionalizatsiia, mezhdunarodnaia integratsiia i sotrudnichestvo v oblasti professional'nogo obrazovaniia i obucheniia. [Internationalization, International Integration and Cooperation in the field of Vocational Education and Training]. Moscow: Logos, 2014. 120 p. (In Russian)
2. Deutscher Qualiikationsrahmen für lebenslanges Lernen verabschiedet vom Arbeitskreis Deutscher Qualiikationsrahmen (AK DQR) am 22 März 2011. Available at: <http://www.deutscherqualifikationsrahmen.de/>
3. Bildungssystem in Deuschland. Available at: <http://de.academic.ru/dic.nsf/dewiki/171291>
4. Deutsches Bildungssystem. Available at: [http://commons.wikimedia.org/wiki/File:Deutsches\\_Bildungssystem-quer.svg](http://commons.wikimedia.org/wiki/File:Deutsches_Bildungssystem-quer.svg).
5. German System of Education. Available at: <http://www.pro-rector.ru/default.aspx?did=290>.

УДК 377

А. А. Муравьева

## УПРАВЛЕНИЕ СИСТЕМОЙ КВАЛИФИКАЦИЙ<sup>1</sup>

*Аннотация.* В статье в контексте международной практики рассматриваются аспекты управления системами квалификаций, призванными обеспечивать баланс спроса и предложения на рынках труда и образовательных услуг. Описаны объекты и механизмы такого управления. Подробно представлены содержание деятельности и сфера полномочий различных институциональных структур, осуществляющих регулирование квалификаций. Особое внимание уделяется отраслевому принципу управления системами квалификаций, который доказал свою эффективность как на уровне национальных государств, так и на общеевропейском уровне. Эти структуры изначально формировались в отдельных странах регулирования качества квалификаций и обеспечения их сопоставимости, что крайне важно в ситуации экономической глобализации и развития трудовой и академической мобильности. Особо подчеркивается роль министерств труда и образования в регулировании и поддержании устойчивости системы квалификаций. В качестве примера продуктивной деятельности отраслевых советов как инструментов непрерывного со-

---

<sup>1</sup> Статья публикуется в авторской редакции.

вершенствования качества квалификаций исследован опыт Великобритании, сложившийся в последние десять лет.

*Ключевые слова:* система квалификаций, глобализация, мобильность, отраслевые советы.

**Muravyeva Anna A.**

## **REGULATION OF NATIONAL QUALIFICATIONS SYSTEMS**

*Abstract.* The paper looks into the diverse aspects of qualifications system regulation, designed for balancing the supply and demand in the labor and educational service markets. Both the objects and mechanisms of such regulation are described. Special attention is given to institutions, involved in regulation of qualifications, and their jurisdiction. Another emphasis is on the industry-related regulation of qualifications which proved to be effective both on the national and European level. Such structures were first established on the national levels to regulate the qualifications and ensure their comparability and compatibility, given the economic globalization and growing labor and academic mobility. The author points out the role of the ministries of education and labor in maintaining a steady qualifications system, and outlines the positive experience of Great Britain using the industry councils for continuing development of qualifications system.

*Keywords:* qualifications system, globalization, mobility, industry councils.

Как показывает международный опыт, объектами управления в национальной системе квалификаций (НСК), призванной обеспечивать баланс спроса и предложения рынках труда и образовательных услуг, являются:

- квалификации, основанные на профессиональных стандартах,
- дипломы и свидетельства, подтверждающие наличие квалификаций;
- процедуры присуждения и признания квалификаций [1].

Для разработки, регулирования и координации квалификаций на национальном уровне создаются различные структуры. Уже в более чем половине стран ЕС учреждены институциональные структуры управления квалификациями, которые проводят необходимые исследования и подчиняются Министерству образования и Министерству труда [2]. У таких структур могут быть разные названия: Институт развития квалификаций (INCUAL), как, например, в Испании; Совет по качеству и квалификациям (Quality and

Qualifications Ireland), как в Ирландии [5, 6, 7], в котором были интегрированы сформированные ранее по Закону 1999 г. два совета – по квалификациям непрерывного образования и по квалификациям высшего образования; и др.

Сфера полномочий подобных институциональных структур охватывает:

- аккредитацию профессиональных стандартов;
- разработку и обновление национальной рамки квалификаций (НРК) и внесение предложений по развитию профессионального образования;
- формирование и обновление квалификаций/квалификационных стандартов и системы сертификатов для официального признания освоенных различными способами квалификаций (на основе анализа данных профессиональных стандартов и отраслевых рамок квалификаций, а также международных профессиональных стандартов);
- ведение каталога утвержденных квалификаций;
- мониторинг и оценку системы квалификаций;
- аккредитацию программ обучения в соответствии с уровнями НРК;
- аккредитацию сертифицирующих организаций;
- формирование предложений к обновлению образовательных стандартов профессионального образования;
- обобщение данных о состоянии отраслевых рынков труда и развитии отраслей;
- организацию работ по созданию и поддержанию информационной системы, в том числе электронной платформы, содержащей сведения о потребностях в рабочей силе, возможностях освоения и сертификации квалификаций и трудоустройства, а также по координации соответствующих региональных служб профориентации и развития карьеры;
- обеспечение признания квалификаций миграционной рабочей силы;
- взаимодействие с аналогичными институтами и организациями в других странах.

В правлении такой структуры в обязательном порядке представлены все заинтересованные стороны, поскольку, как показывает международный опыт, для обеспечения эффективности НСК

необходимо эффективное взаимодействие между Министерством труда и Министерством образования.

Более низкий уровень регулирования квалификаций предполагает использование доказавшего свою эффективность отраслевого принципа. Координирующими организациями здесь являются отраслевые советы (как правило, это советы по *умениям*, причем в этом контексте использование термина *умения* носит условный характер и, по сути, означает *квалификации*). Эти советы формируются работодателями (ассоциациями/объединениями) для координации спроса и предложения умений и квалификаций рабочей силы на уровне отрасли в интересах повышения эффективности и производительности отраслевых предприятий. Модель деятельности отраслевых советов реализует рыночный механизм, интегрирующий децентрализованную ответственность работодателей на местах, с одной стороны, и их консолидированную ответственность за развитие и повышение конкурентоспособности в конкретном секторе на национальном уровне – с другой.

Миссия отраслевых структур состоит в содействии достижению оптимального соотношения спроса и предложения квалифицированных специалистов на рынке труда и обеспечению роста инвестиций работодателей в профессиональное образование и обучение с целью повышения производительности как государственного, так и частного сектора экономики. Задачи этой деятельности включают:

- расширение участия работодателей в организации и реализации программ профессионального образования и обучения;
- установление требований к квалификациям работников путем разработки профессиональных стандартов, понятных всем категориям пользователей (работодателям, работникам, лицам, проводящим оценку), измеримых и учитывающих как собственно профессиональные, так и общие межотраслевые компетенции;
- разработку отраслевых квалификаций и стратегии их развития, отражающей текущие и перспективные потребности в квалификациях работников отрасли;
- мониторинг отраслевого рынка труда;
- консолидацию предприятий в рамках отрасли;

- формулирование требований к программам профессионального образования и обучения;
- формирование обоснованных предложений по оптимизации эффективности расходования государственного финансирования для решения задач, связанных с обеспечением отраслевых рынков труда качественной рабочей силой;
- разработку рекомендаций в отношении типологии инструментов оценки; квалификационных требований к лицам, проводящим оценку компетенций; регламентов процедуры оценки компетенций и присуждения квалификаций.

Эффективность отраслевого подхода привела к тому, что в 2010 г. было принято решение о начале разработки панъевропейской модели отраслевых квалификаций и соответствующей инфраструктуры, для чего была создана Международная организация по вопросам стандартов умений (International Skills Standards Organisation) и сформирована Международная сеть организаций в сфере отраслевых умений (International Network of Sector Skills Organisations) [4]. Эти структуры призваны разрабатывать прогнозы потребностей в квалификациях и предложения по устранению выявленных дисбалансов (в качественном и количественном разрезе). Планируется формирование 22 европейских отраслевых советов, приоритетными направлениями деятельности которых будут сбор и обмен данными о рынках труда и обеспечение занятости молодежи.

В рамках деятельности Ассоциации осуществляется создание Европейской обсерватории по вопросам умений и Совета по межотраслевым умениям в таких областях, как менеджмент, лидерство.

Первый Европейский отраслевой совет по легкой промышленности (текстильная, кожевенная промышленность и производство одежды) создан в 2011 г.; в 2012 г. учрежден Совет в области торговли. В стадии формирования находятся советы по культуре, строительству, рыболовству, производству химических веществ, кораблестроению, газовой отрасли. На предпроектной стадии – советы в области производства стали и автомобилестроения.

Признанным лидером в применении отраслевого подхода является Великобритания, поэтому рассмотрим более подробно используемые там механизмы отраслевого регулирования квалификаций.

До 2008 г. в Великобритании координация деятельности отраслевых советов была в ведении Агентства по развитию отраслевых квалификаций, которое отвечало за финансирование работ в этой области, оказание поддержки отраслевым советам и мониторинг их деятельности, а также за руководство деятельностью отраслей, не имеющих отраслевых советов.

Затем в процессе реструктуризации была сформирована Комиссия Великобритании по вопросам занятости и умений (UK Commission for Employment and Skills – UKCES) и Альянс отраслевых советов (Alliance of Sector Skills Councils) [9], который должен обеспечивать:

- продвижение целей и задач отраслевых советов на всей территории Великобритании;
- координацию стратегии развития квалификаций;
- укрепление потенциала отраслевых советов.

Комиссия Великобритании по вопросам занятости и умений – вневедомственная государственная организация, обеспечивающая стратегическое руководство в области развития квалификаций и занятости и реализующая принципы социального партнерства в интересах предприятий, профсоюзов и регионов.

Стратегические задачи на настоящий период предусматривают:

- предоставление надежных данных о рынке труда;
- сотрудничество с отраслями для поиска оптимальных решений по повышению инвестиций в развитие умений и повышение ответственности работодателей за развитие умений работников;
- содействие созданию рабочих мест (прежде всего, для молодежи), экономическому росту и развитию конкурентоспособной базы умений.

Комиссия финансируется государством, ежегодный объем вложений составляет около 63,5 млн фунтов стерлингов.

Полномочия Комиссии предусматривают координацию деятельности отраслевых советов, которые, в свою очередь, отвечают

- за анализ ситуации в отрасли и прогнозирование перспектив ее развития в формате «карты отрасли» (входящие в отрасль субъекты, профессии, тенденции развития, включая новые технологии, требования к численности и квалификациям работников, а также возможности получения и продолжения образования и карьерного роста различных категорий работников);

- выявление потребности отрасли в квалификациях на среднесрочную перспективу;
- разработку предложений по введению новых технологий и законодательства;
- разработку и обновление национальных профессиональных стандартов;
- утверждение квалификаций, разработанных на основе профессиональных стандартов.

Комиссия по занятости и умениям выдает отраслевому совету лицензию на право осуществления деятельности, если он отвечает следующим требованиям:

- финансовая устойчивость и наличие множественных источников финансирования;
- знание ситуации в отрасли, наличие поддержки со стороны работодателей;
- осуществление на системной основе сбора информации, необходимой для выявления потребности в новых профессиональных стандартах и обновлении действующих;
- способность разработать четкую и понятную структуру стандарта;
- наличие взаимодействия с пользователями стандарта и другими заинтересованными группами в стране;
- обеспечение открытого доступа к профессиональным стандартам;
- обеспечение мониторинга использования стандарта.

Недавно правительство Великобритании обязало советы заниматься также разработкой новых типов квалификаций/дипломов в рамках реформы существующей системы квалификаций, включая решение вопросов, связанных с дефицитом квалификаций мигрантов.

В настоящее время в стране насчитывается 21 отраслевой совет. Все они заключают с Комиссией «соглашения по отраслевым умениям», в которых обязуются проводить анализ спроса и предложения квалификаций в отрасли для выявления их нехватки и поиска решений данной проблемы, прежде всего через изменения программ обучения.

При отраслевых советах созданы так называемые Национальные академии умений с практико-ориентированными специализированными программами обучения, учитывающими запросы работодателей. Такие академии являются дочерними компаниями отраслевых советов и «мостиком» между учебными заведениями профессионального образования и самими советами.

Функционируют 19 национальных академий в таких отраслях, как строительство; производство; финансовые услуги; производство продуктов питания и напитков; атомная промышленность; обрабатывающие отрасли; гостеприимство; творческая деятельность и культура; спорт и активный досуг; производство материалов; розничная торговля; предпринимательство; социальная работа; информационно-коммуникационные технологии; энергетика; железные дороги; природоохранные технологии; логистика; здравоохранение [8].

Советы сотрудничают с организациями, занимающимися прогнозированием потребностей в умениях, – Employment Research Institute, Institute for Employment research, Institute for Employment Studies.

В качестве примера обратимся к деятельности отраслевого совета в строительной отрасли (Construction Skills), работа которого охватывает следующие направления:

- развитие бизнеса (в сотрудничестве с учебными заведениями, региональными агентствами по развитию, местными советами по обучению);
- планирование развития рабочей силы;
- разработка профессиональных стандартов и квалификаций;
- предоставление профориентационных услуг и консультаций по вопросам развития профессиональной карьеры;
- руководство реализацией образовательных программ в учебных заведениях;
- содействие предоставлению профессионального обучения тем, кто впервые выходит на рынок труда;
- повышение мотивации рабочей силы;
- консультирование строительных компаний по вопросам обучения и квалификациям;
- предоставление краткосрочных курсов обучения;



- оказание помощи компаниям в развитии корпоративной культуры и ценностей.

Помимо этого совет отвечает за реализацию программ «ученичество» в своей отрасли (обучение в процессе труда с частичным прохождением обучения в учебных заведениях).

Определение потребности в квалификациях осуществляется путем выявления основных крупных контрактов на следующий год и опроса работодателей относительно потребностей в рабочей силе. Эти обследования также позволяют выяснить необходимость обновления действующих профессиональных стандартов и разработки новых.

Совет имеет разветвленную региональную сеть «национальных обсерваторий», занимающихся мониторингом развития отрасли и прогнозированием ее потребности в квалификациях, а также обладает собственным органом по их присуждению (сертификации).

В отрасли выделено 40 подгрупп национальных профессиональных стандартов, соответствующих отдельным специальностям/профессиям, и 90 видов профессиональных траекторий. Всего насчитывается 870 структурных единиц профессиональных стандартов.

Для разработки этих стандартов формируются специальные рабочие группы, где представлены все заинтересованные стороны – представители отраслевого совета, различных организаций работодателей, исследовательских институтов и министерств. Если структурные элементы стандарта пересекаются с элементами из других областей профессиональной деятельности (речь идет о межотраслевых компетенциях), для их разработки привлекаются эксперты из соответствующих отраслевых советов. Процедура разработки стандартов включает в себя составление «карты отрасли», сбор данных в регионах, проведение анкетирования предприятий, после чего формируется проект документа.

В рабочие группы по разработке профессиональных стандартов входят представители различных организаций работодателей и других отраслевых советов (межотраслевые компетенции), а также представители различных исследовательских структур и министерств.

Разработанный проект профессионального стандарта направляется на одобрение в Комиссию по вопросам квалификаций и умений с предложениями о распределении единиц стандарта по

уровням квалификаций. В случае положительной оценки и утверждения стандарт включается в реестр национальных профессиональных стандартов.

В Великобритании используется еще один инструмент управления квалификациями – *органы по присуждению квалификаций*, являющиеся частными компаниями и отвечающие за проекцию требований профессиональных стандартов на требования к оценке квалификаций, за определение процедур обеспечения качества оценки и разработку национальных квалификаций профессионального образования.

Органы по присуждению квалификаций профессионального образования объединены в Федерацию (Federation of Awarding Bodies – FAB), в которой состоит около 120 организаций [3].

Квалификации, как правило, получают аккредитацию на 3–5 лет. Процедура разработки и аккредитации квалификации состоит из нескольких этапов.

1. Отраслевой Совет в своей стратегии в области квалификаций обозначает потребность в каких-либо квалификациях.

2. Орган по присуждению квалификаций представляет «протокол о намерениях» относительно разработки новой квалификации в отраслевой совет для получения одобрения на ее разработку на основе профессионального стандарта.

3. После утверждения отраслевым советом «протокол о намерениях» проходит процедуру предварительной аккредитации в Комиссии по квалификациям и умениям и размещается в базе электронной системы аккредитации.

4. Далее проект проходит дополнительную проверку в группе по проверке на соответствие потребностям отрасли и необходимым нормативным рамкам. Если принимается окончательное решение об аккредитации, то новая квалификация вносится в базу данных национальных квалификаций.

### **Литература**

1. Олейникова О. Н., Муравьева А. А., Коулз М. Национальная система квалификаций. Обеспечение спроса и предложения квалификаций на рынке труда. Москва: РИО ТК им. А. Н. Коняева, 2009. 115 с.

2. Changing qualifications. A review of qualifications policies and practices. Cedefop, 2010.
3. Federation of Awarding Bodies. Available at: <http://www.awarding.org.uk/>.
4. International Skills Standards Organisation – INSSO. Available at: <http://inssso.org/>.
5. National Qualifications Institute, Spain. Available at: [http://www.educacion.gob.es/educa/incual/ice\\_incual\\_ing.html](http://www.educacion.gob.es/educa/incual/ice_incual_ing.html).
6. QUALIFICATIONS (EDUCATION AND TRAINING) ACT, Ireland, National Qualifications Authority of Ireland, 1999.
7. Quality and Qualifications Ireland (QQI). Available at: <http://www.fetac.ie/fetac/learners/learners.htm>.
8. Skills academies, UK. Available at: <http://skillsfundingagency.bis.gov.uk/employers/growth-innovation-fund/national-skills-academies/>.
9. UK Commission for Qualifications and Skills. Available at: <http://www.ukces.org.uk/>.

### References

1. Oleinikova O. N., Murav'eva A. A., Koulz M. Natsional'naiia sistema kvalifikatsii. Obespechenie sprosa i predlozheniia kvalifikatsii na rynke truda. [National Qualifications System. Ensuring a balance of demand and supply on the labour market]. Moscow: RIO TK im. A. N. Koniaeva. 2009. 115 p. (In Russian)
2. Changing qualifications. A review of qualifications policies and practices. Cedefop. 2010. (Translated from English)
3. Federation of Awarding Bodies. Available at: <http://www.awarding.org.uk/>
4. International Skills Standards Organisation. INSSO. Available at: <http://inssso.org/>. (Translated from English)
5. National Qualifications Institute, Spain. Available at: [http://www.educacion.gob.es/educa/incual/ice\\_incual\\_ing.html](http://www.educacion.gob.es/educa/incual/ice_incual_ing.html). (Translated from English)
6. QUALIFICATIONS (EDUCATION AND TRAINING) ACT. Ireland. National Qualifications Authority of Ireland. 1999. (Translated from English)
7. Quality and Qualifications Ireland (QQI). Available at: <http://www.fetac.ie/fetac/learners/learners.htm> (Translated from English)

8. Skills academies, UK. Available at: <http://skillsfundingagency.bis.gov.uk/employers/growth-innovation-fund/national-skills-academies/>. (Translated from English)

9. UK Commission for Qualifications and Skills. Available at: <http://www.ukces.org.uk/>. (Translated from English)

УДК 378.014+630

**Э. А. Курбанов,  
О. Н. Воробьев**

## **ОПЫТ РАЗРАБОТКИ ОТРАСЛЕВОЙ РАМКИ КВАЛИФИКАЦИЙ ЛЕСНОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИИ В РАМКАХ МЕЖДУНАРОДНОГО ПРОЕКТА TEMPUS SUFAREL<sup>1</sup>**

*Аннотация.* В статье описывается, как на основе зарубежного опыта происходили подготовка и создание российской отраслевой рамки квалификаций лесного хозяйства. Ее разработка осуществлялась согласно проекту Темпус (Tempus SUFAREL), который реализовывался консорциумом российских и европейских вузов и организаций.

Необходимость внедрения в производственную и образовательную сферы более эффективных методов оценки и регулирования профессиональных квалификаций вызвана увеличивающейся во всем мире значимостью человеческих ресурсов в решении социально-экономических проблем современного общества. Данные оценка и регулирование должны производиться с помощью адекватных сфере деятельности дескрипторов, которые сейчас принято представлять в виде компетенций, востребованных работодателями. В публикации излагаются результаты анализа формирования профессиональных компетенций в университетах стран ЕС, содержания дескрипторов различных национальных рамок квалификаций, особенностей образования специалистов лесной отрасли и требований к ним в разных государствах. Итоги этого анализа и были положены в основу проекта российской рамки квалификаций лесного хозяйства, которая подобно общей национальной рамке (тоже пока существующей лишь в проекте) включает три основных дескриптора – широту полномочий и ответственность, характер умений и характер знаний.

---

<sup>1</sup> Статья подготовлена по проекту SUFAREL № 516796-TEMPUS-1-2011-1-FI-TEMPUS-JPHES «Рамка квалификаций и непрерывное обучение для устойчивого лесопользования». Содержание публикации является предметом ответственности авторов и не обязательно отражает точку зрения Европейской Комиссии.