

ПРАКТИКИ ОЦЕНКИ КВАЛИФИКАЦИЙ: НОВЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ И ОГРАНИЧЕНИЯ

М. Н. Кичерова¹, М. Ю. Семёнов², Е. В. Зюбан³

Тюменский государственный университет, Тюмень, Россия.

E-mail: ¹m.n.kicherova@utmn.ru; ²m.y.semenov@utmn.ru; ³e.v.zyuban@utmn.ru

Аннотация. Введение. Трансформация образовательной системы и рынка труда определяет потребность в объективных процедурах независимой оценки квалификаций, которые отвечают запросам всех заинтересованных сторон. Обостряется необходимость в преодолении квалификационного разрыва, изменения конфигурации связей и отношений в процессе оценки квалификаций, что и определяет актуальность изложенного в статье исследования.

Цель публикации – анализ социальных процессов, связанных с развитием системы оценки квалификаций, полученных как в формальном, так и в неформальном образовании в России.

Методология и методы. Методологической основой эмпирического исследования выступили принципы деятельностного подхода и концепции структуризации, в рамках которых практики оценки квалификаций рассмотрены как комбинации социальных связей между индивидуальными и коллективными субъектами в пространстве социально-трудовых отношений. Сбор и анализ данных реализован с опорой на качественную методологию социологического подхода: использован метод экспертного опроса – полуформализованное интервью, в котором приняли участие 24 эксперта из различных отраслей экономики и регионов России.

Результаты и научная новизна. Выявлены возможности и ограничения существующих практик оценки квалификаций: ассессмент-центров, центров оценки квалификаций, внутренней аттестации, профессиональной оценки квалификаций для рабочих профессий в рамках программы «WorldSkills» в России, представлен анализ международного опыта. На основе экспертных оценок установлено, что в российских условиях преобладают практики, характерные для индустриальной модели экономики. При этом для развития новых форм независимой оценки квалификаций создана инфраструктура и нормативное поле, однако не хватает «плотности взаимодействия» основных участников процесса; сырьевая структура экономики сдерживает развитие высокотехнологичного производства и работодателей, которые реально заинтересованы в создании квалификационных рамок.

По мнению экспертов, возрастает значимость неформального образования в освоении актуальных компетенций, требуются новые механизмы оценки квалификаций, полученных как в формальном, так и в неформальном обучении. Представлены кейсы, иллюстрирующие новые конфигурации связей участников, когда независимая оценка квалификаций интегрируется с формальной образовательной системой на этапе государственной итоговой аттестации, обеспечивая сопряженность этих процедур. Раскрыты противоречия, которые проявляются во взаимодействии соискателей/работников, работодателей и государства, влияют на институциональные механизмы становления национальной системы независимой оценки квалификаций.

Практическая значимость. Анализ альтернативных практик оценки квалификаций позволил выявить интересы разных стейкхолдеров, включенных в этот процесс, возможность применения «гибридных» форм оценки квалификаций, а также ряд противоречий, связанных с нормативно-правовыми, функциональными и организационными особенностями. Результаты исследования могут быть полезны руководителям образовательных учреждений и работодателям для синхронизации процессов по совместной оценке квалификаций. По итогам проведенной работы предложены рекомендации для развития в России системы независимой оценки квалификаций, обозначены перспективы дальнейших исследований.

Ключевые слова: формальное образование, неформальное образование, высшее образование, национальная рамка квалификаций, центр оценки квалификаций, рынок труда, профессиональные стандарты, образовательные стандарты, компетенции.

Благодарности. Статья подготовлена в рамках гранта РФФИ «Неформальное образование как фактор развития человеческого капитала», проект № 19-011-00701.

Для цитирования: Кичерова М. Н., Семёнов М. Ю., Зюбан Е. В. Практики оценки квалификаций: новые возможности и ограничения // Образование и наука. 2021. Т. 23, № 7. С. 71–98. DOI: 10.17853/1994-5639-2021-7-71-98

QUALIFICATION ASSESSMENT PRACTICES: NEW POSSIBILITIES AND CONSTRAINTS

M. N. Kicherova¹, M. Yu. Semenov², E. V. Zyuban³

University of Tyumen, Tyumen, Russia.

E-mail: ¹m.n.kicherova@utmn.ru; ²m.y.semenov@utmn.ru; ³e.v.zyuban@utmn.ru

Abstract. Introduction. The transformation of the educational system and the labour market determines the need for objective procedures for independent assessment of qualifications that meet the needs of all stakeholders. The need to overcome the qualification gap is becoming more acute, and it is necessary to change the configuration of connections and relationships in the process of qualifications assessment, which determines the relevance of the current research.

Aim. The present publication is aimed to analyse social processes related to the development of practices for evaluating qualifications obtained in both formal and non-formal education in Russia.

Methodology and research methods. The methodological framework of the research is based on the principles of the activity approach and the concept of structuration, in which the practice of qualifications assessment is viewed as a combination of social relations between individual and collective actors in the space of social and labour relations. Data collection and analysis was carried out using a qualitative methodology of the sociological approach. A semi-formal interview was selected as the method of expert survey. Twenty-four experts from various sectors of the economy (Moscow, Ekaterinburg and Tyumen) took part in the interviews.

Results and scientific novelty. The possibilities and constraints of existing practices for qualifications assessment were identified: assessment centres, qualification assessment cen-

tres, internal certification, professional evaluation of working professions within the framework of the “WorldSkills” programme in Russia. The analysis of international experience is presented. Based on expert assessments, it was established that practices specific to the industrial model of the economy prevail in Russia. Thus, the infrastructure and regulatory field were established for the development of new practices of independent qualification assessment. However, the main participants of the process are not involved enough in mutual interaction. The primary sector of the economy hinders the development of the high-technology manufacturing industry and the employers who are interested in creating a competency framework.

According to experts, the importance of non-formal education in the development of relevant competencies is increasing, and new mechanisms for qualifications assessment obtained in both formal and informal training are required. The authors presented the cases, which illustrate new configurations of participants’ relationships, when independent assessment of qualifications is integrated with the formal educational system at the stage of state final certification, ensuring the interrelated procedures. The article reveals the contradictions, which are manifested in the interaction between applicants/employees, employers and the state. It is concluded that such contradictions affect the institutional mechanisms for the formation of a national system of independent qualification assessment.

Practical significance. The analysis of alternative models for qualifications assessment revealed the interests of different stakeholders involved in this process, the possibility of using “hybrid” forms of qualifications assessment, as well as a number of contradictions related to regulatory, functional and institutional features. The results of the study can be useful for managers of educational institutions and employers to synchronise the processes for mutual assessment of qualifications. As a result, recommendations for the development of an independent qualification assessment system in Russia are proposed, and the prospects for further research are outlined.

Keywords: formal education, non-formal education, higher education, national qualifications framework, qualifications assessment centre, labour market, professional standards, educational standards, competencies.

Acknowledgements. The reported study was funded by the Russian Foundation for Basic Research (RFBR), project No. 19-011-00701 “Non-Formal Education as a Factor of Human Capital Development”.

For citation: Kicherova M. N., Semenov M. Yu., Zyuban E. V. Qualification assessment practices: New possibilities and constraints. *The Education and Science Journal*. 2021; 23 (7): 71–98. DOI: 10.17853/1994-5639-2021-7-71-98

Введение

Основные тренды, которые влияют на развитие мировой системы образования, связаны со сменой технологического уклада, стремительным развитием высокотехнологичного производства и формированием новых отраслей экономики. В частности, В. С. Сенашенко и Е. П. Стручкова подчеркивают важность решения проблемы сопряженности системы образования и сферы труда [1]. В. В. Галкин, Д. С. Зуев и А. Е. Волков указы-

вают на «...несоответствия профессиональной квалификации выпускников перспективным требованиям экономической деятельности» [2, с. 21]. Эта дискуссия продолжается более десяти лет: например, О. В. Топорковой рассматриваются и внедряются инструменты для сокращения разрыва между теорией и практикой в техническом, инженерном образовании [3], однако новейшие технологии постоянно генерируют спрос на новые квалификации. М. Барбер, К. Доннелли, С. Ризви оценивают эти изменения как революционные, которые приводят к кардинальной трансформации глобальной и национальных образовательных систем [4]. Рассмотренные авторами тренды приводят к тому, что системы формального образования в мире не успевают реагировать на запросы современности, наблюдается взрывной рост практик неформального обучения: интенсивных тренингов, массовых открытых онлайн-курсов, программ корпоративного обучения.

В. В. Галкин, Д. С. Зуев, А. Е. Волков отмечают, что, «...адаптируясь к происходящим в социально-профессиональном мире изменениям и отвечая на массовый спрос, постепенно размывается традиционная форма организации учебного процесса, квалификации начинают формироваться в значительной степени не в учебном заведении, а на рабочих местах, в ходе тренингов, в процессе выполнения проектов» [2, с. 23]. Данная тенденция сопровождается тем, что во многих странах, по мнению I. Prasetyo, Y. Suryono и S. Gupta институциональные черты начинает обретать неформальное образование, которое позволяет получить необходимые навыки, востребованные в XXI веке [5].

Отличительной особенностью неформального образования является его разнообразие – от краткосрочных интенсивных курсов, тренингов, воркшопов до долгосрочных образовательных программ, которые реализуются в очном/дистанционном/смешанном формате. Обучение может происходить вне стен образовательных учреждений и на разных этапах жизни человека (как элемент непрерывного образования, наряду с формальным и информальным образованием), причем не всегда сопровождается выдачей диплома/сертификата по итогам усвоения новых знаний и навыков [6]. Такое обучение весьма продуктивно, так как максимально приближено к практике, оно может существенно дополнять формальное образование.

Социальный запрос на оценку квалификаций обусловлен интересами различных сторон. Образовательные организации заинтересованы в том, чтобы их выпускники были конкурентоспособны на рынке труда. Работодателям важно иметь высококвалифицированный персонал, а оценка квалификаций позволяет принимать более обоснованные управленческие решения. Государство заинтересовано в развитии экономики, высокотехнологичного производства, для которого необходимо приращение чело-

веческого капитала. Личный интерес выпускников образовательных организаций, соискателей вакантных должностей состоит в признании их компетентности, профессиональном росте и мобильности, облегчающих трудоустройство. Реализация потребностей всех стейкхолдеров зависит от развитости и институциональной зрелости системы оценки квалификаций.

Целью исследования является анализ особенностей реализации различных практик и форм оценки квалификаций, полученных в формальном и неформальном образовании в России.

Гипотеза исследования заключается в том, что в современных условиях для оценки квалификаций наиболее востребованы такие конфигурации связей ее участников, которые максимально обеспечивают сопряженность результатов образования (компетенций) с изменениями потребностей сферы труда и учитывают результаты как формального, так и неформального, спонтанного обучения.

В ходе проверки гипотезы мы попытались осветить ряд исследовательских вопросов: какие практики наиболее представлены в российском контексте; какие факторы являются определяющими для работодателей при выборе формата оценки квалификаций сотрудников; что доминирует при оценке квалификаций – реальные навыки соискателя или формальные дипломы/сертификаты.

Среди ограничений проведенного исследования можно отметить, что в работе представлены мнения экспертного сообщества преимущественно из числа российских компаний, что в большей степени раскрывает специфику российского рынка труда. Несмотря на это, на основе эмпирических данных экспертного опроса были раскрыты специфика связей и отношений, барьеров и ограничений, возникающих в процессе оценки квалификаций, потенциал неформального образования для формирования актуальных компетенций и определены возможные пути развития системы независимой оценки квалификаций в России.

Обзор литературы

Вопросы сопряженности результатов обучения с потребностями сферы труда, независимой оценки реальных знаний и компетенций выпускников учебных заведений с присвоением соответствующей квалификации находятся в фокусе внимания международного научного сообщества. Квалификация рассматривается как уровень развития способностей соискателя/работника, позволяющий ему выполнять ту или иную трудовую функцию определенной степени сложности в конкретном виде деятельности.

Международный опыт разработки и реализации национальных систем квалификации, по мнению Н. М. Аксеновой, показывает, что в данном процессе ключевыми являются «механизмы, обеспечивающие международную сравнимость квалификаций, возможности переноса и накопления зачетных единиц в профессиональном и высшем образовании» [7, с. 23]. В научной литературе достаточно широко представлен анализ системы национальных квалификационных рамок. К примеру, S. Allais в ряде работ описывает опыт Южной Африки по созданию модели оценки квалификации на основании конкретных результатов. В итоге, исследователь отмечает, что подобный подход не может обеспечить полноты оценки компетентности [8, 9, 10]. S. Mandal рассматривает особенности интеграции международной системы национальных квалификационных рамок к системе высшего образования в Индии, отмечая, что, с одной стороны, это является позитивным трендом, восстанавливающим доверие, с другой стороны, данный процесс достаточно затруднителен в связи с разнообразием индийской системы высшего образования [11]. P. Méhaut и C. Winch, изучая результаты применения европейской квалификационной рамки, выявили возникающие трудности, фиксируя изменения, сравнивая различные страны, прогнозируя развитие событий [12]. Подобные исследования проводят ученые стран Европы (Великобритании, Германии). К примеру, A. Brown в своей работе анализирует ограничения при внедрении национальных квалификационных рамок, C. Skinner рассматривает применение квалификационных рамок в Англии и Уэльсе на примере отрасли правосудия, В. Gössling изучает внедрение первых квалификационных рамок на территории Германии, E. Williams, J. Norman и M. Rowe исследуют процессы стандартизации обучения правоохранителей в Великобритании [13–16]. Вместе с тем подобные исследовательские проекты характерны и для стран Азии (Тайланда, Индонезии). Так, A. Tamronglak уделяет внимание изучению квалификационной рамки в сфере государственного управления в Тайланде, R. Yusgi и др. исследовали эффективность национальной системы квалификации в Индонезии [17, 18], I. Primastuty с коллегами проанализировали систему внедрения квалификационной рамки в систему высшего образования в Индонезии [19].

Сравнивая ситуацию в разных странах по вопросу внедрения национальных квалификационных рамок, можно отметить, что исследователи сходятся во мнении относительно важности их внедрения. Отметим, что, для того чтобы процесс интеграции квалификационных рамок не был данью уважения к моде, а реально улучшал качество образования, необходимо четкое понимание специфики рынка труда и профессиональной подготовки в условиях конкретной страны.

В работе А. Schleicher отмечается, что в целях оперативного реагирования на потребности рынка труда и соотнесения их с реальными компетенциями работников Организацией экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) инициирован сопоставительный анализ навыков взрослого населения в разных странах, осуществляющийся по международной методике PIAAC [20]. Регулярный мониторинг позволяет не только оценивать степень развития навыков, необходимых для успешного выполнения производственных задач, но и максимально оперативно корректировать инструменты оценки квалификаций. Например, в работах И. В. Андреевской и Ю. Б. Шубникова [21] Э. И. Лескиной [22], Ю. А. Свирина [23] подробно представлен анализ правовых аспектов данной оценки для Российской Федерации. Сам процесс присвоения квалификации сотрудникам с позиций сферы управления персоналом в России конкретизирован в исследовании Н. И. Архиповой, Н. И. Назайкинского и др. [24].

Важно, что в настоящее время большое внимание уделяется не только принципам реализации системы независимой оценки квалификации, но и конкретным механизмам, кейсам, лучшим практикам, позволяющим максимально точно произвести эту оценку. Отметим, что именно конфигурация связей между основными участниками процесса отражает основные позиции заинтересованных сторон. Международный опыт оценки квалификаций представлен в ассессмент-центрах при университетах. Такие центры, используемые работодателями при наборе персонала, предоставляют сведения не только о профессиональных компетенциях кандидата, но и о моделях поведения соискателя, его способах взаимодействия с людьми, мотивационных факторах и ценностях. Подобные центры, существующие во многих странах, таких как Австралия¹, Норвегия, Великобритания², позволяют пройти пробное профессиональное тестирование, оценивающее навыки общения и командной работы кандидатов, способность принимать решения, эмоциональный интеллект, умения в области постановки и достижения целей. В процедуру оценки включаются групповые упражнения, устные презентации, ролевые игры, психометрическое тестирование, индивидуальные задания. В частности, Т. А. Терехова и Л. Л. Михайлова провели глубокий анализ использования ассессмент-центров в интересах управления человеческими ресурсами в России [25], а N. Dimotakis, D. Mitchell, T. Maurer – анализ позитивных и негативных результатов прохождения ассессмент-центра, а также возможности получения обратной связи и её использования для развития соискателей [26].

В соответствии с международными принципами и стандартами в России развивается система независимой оценки квалификации. Анализ

¹<https://www.sydney.edu.au/careers/students/applying-for-jobs/assessment-centres.html>

²<https://www.kent.ac.uk/ces/student/assessmentaptitude.html>

правовых аспектов системы независимой оценки квалификации содержат работы И. В. Андреевской и Ю. Б. Шубникова [21], Э. И. Лескиной [22], Ю. А. Свирина [23] и др. В коллективной монографии Н. И. Архиповой, Н. И. Назайкинского и др., помимо правовых вопросов, разбирается процесс присвоения квалификации сотрудникам с позиций сферы управления персоналом [24]. В рамках тематики управления человеческими ресурсами изложен опыт использования ассессмент-центров [24] и применения контрольно-измерительных материалов.

Вместе с тем, на наш взгляд, в настоящее время в России явно недостаточно работ, раскрывающих потенциал междисциплинарного, комплексного подхода, реализующегося с опорой на ресурсы социологического анализа при исследовании имеющихся практик оценки квалификаций, их преимуществ и ограничений, возникающих новых связей и отношений участников процесса.

Методология, материалы и методы

Теоретическая рамка представленного в настоящей статье исследования – принципы деятельностного подхода и концепция структуризации. Общество рассматривается не как формация с «жесткой структурой» взаимодействий, а как динамическое социальное «мягкое» поле. Социальная реальность трактуется как сеть связей и зависимостей, обменов, отношений, которая является специфической средой, соединяющей людей друг с другом [27, с. 27]. Практики оценки квалификаций понимаются как комбинация взаимозависимостей между индивидуальными и коллективными субъектами в пространстве социально-трудовых отношений. Конфигурацию таких отношений мы анализируем как формы оценки квалификаций.

Процесс оценки квалификаций в соответствии с теорией структуризации можно рассматривать как создание новой системы с преобладанием в ней действий того или иного актора. В данном случае система включает в себя взаимосвязь потребностей рынка труда и результатов образовательной деятельности. Акторами этого процесса выступают государство в лице органов власти, профессиональное сообщество (профсоюзы, объединения работодателей и отдельные работодатели), образовательные организации и провайдеры неформального образования. Преобладание действий того или иного актора определяет конфигурацию связей, но при анализе процесса оценки квалификаций важно учитывать интересы, позиции, действия всех вышеперечисленных акторов, каждый из которых задает свои нормы и правила, влияя на структуру обсуждаемого процесса.

Аналитический обзор литературы был реализован на основе публикаций из открытых баз научных данных, таких как Elibrary, Google Академия,

Scopus, Web of Science, Sage pub. Временной охват анализируемых публикаций составил последние десять лет.

Эмпирическое исследование проводилось с привлечением метода экспертного опроса (полужформализованного интервью). Именно мнение экспертов позволяет обсуждать вопрос на национальном и глобальном уровнях, акцентировать существенные детали, важные для исследования. В ходе интервью экспертам было задано 15 вопросов, которые можно объединить в три блока: первый блок касался оценки основных тенденций в формальном и в неформальном образовании; второй блок был посвящен оценке ситуации на рынке труда и возможностям трудоустройства, в том числе квалификационному отставанию в конкретных отраслях; в третьем блоке вопросов рассматривались современные формы и практики оценки квалификации соискателей/работников, специфика их применения, перспективы внедрения независимой оценки квалификации в России.

В опросе приняли участие 24 эксперта из Москвы, Екатеринбурга и Тюмени: руководители и топ-менеджеры учреждений образования (высшего и СПО – 8 человек), представители работодателей, преимущественно руководители структурных подразделений и HR-менеджеры из разных секторов экономики (топливно-энергетический комплекс – 4 человека, сфера жилищно-коммунального хозяйство – 2 человека, речной транспорт – 1 человек, лесное хозяйство – 1 человек, международная сеть ресторанов и кафе – 2 человека, торговые сети и ритейл – 4 человека), представители органов государственной власти – специалисты Департамента труда и занятости населения (2 человека). Среди респондентов были представители государственных учреждений, малого и среднего бизнеса, крупных международных организаций. Все имели стаж более 8 лет; круг их профессиональных обязанностей подразумевал подбор и обучение персонала, реализацию образовательных программ.

Выбор экспертов был обоснован необходимостью выявить отраслевые особенности при оценке квалификаций, а также позиции трех ключевых групп акторов – государства, образовательных учреждений, работодателей.

Результаты исследования

Информанты указали, что востребованность оценки квалификаций в России существенно увеличилась в связи с тем, что изменились требования на рынке труда и расширяются возможности для освоения новых навыков. По мнению участников экспертного опроса, популярность/престиж формального образования снижается и увеличивается значимость неформального образования, в том числе в корпоративной среде: «Сфера образования,

в частности неформального, растет в геометрической прогрессии, и причиной этого является безусловный спрос. Люди желают в кратчайшие сроки получить практические навыки, которые смогут тут же применить в работе, а не тратить год и более на получение формального образования». Именно неформальное обучение дает «концентрат актуальных навыков», обеспечивает интенсивность их освоения, а мастерство наставников способствует «ускоренному обучению», что очень востребовано в современном мире.

Особо актуально, на взгляд экспертов, неформальная подготовка для таких профессий, которые уже представлены на рынке труда, однако пока для них нет профессиональных и образовательных стандартов (профессии копирайтера, smm-специалиста и др.). Считается, что студенты могут/должны «обучиться этим специальностям опосредованно, как бы параллельно с основной программой, но по факту выпускники в 90 % случаев не подготовлены в плане этих навыков». Эксперты, в частности, отметили потребность в такой профессии, как CDTO (Chief Digital Transformation Officer) – специалист по управлению цифровой трансформацией компании. Работники такого профиля отвечают за то, чтобы перевести компанию в новый технологический уклад, им необходимо стратегическое видение бизнес-модели, организация управления на основе данных, формирование нового продуктового портфеля. В России всего 11 % компаний имеют позицию CDTO, в Европе – 70–80 %. Учреждения формального образования не могут в полном объеме обеспечить необходимую профессиональную подготовку для таких должностных позиций.

По свидетельству экспертов, есть значимые отраслевые различия в требованиях к оценке компетенций сотрудников и к уровню их квалификации. В частности, представители сферы теплоэнергетики заявили: «У нас в компании два типа работников – рабочий персонал и специалисты (административно-управленческий, инженерно-технический персонал). Первую категорию персонала мы берем только при наличии соответствующих удостоверений и допусков, вторую – только при наличии высшего образования (для инженера на производственных участках возможно среднее профессиональное образование). Безусловно, важны реальные навыки, но их можно и наработать. На протяжении трех лет мы берем минимум 2–3 выпускника вузов, прошедших у нас практику, в штат. Мы самостоятельно обучаем, даем все необходимые профессиональные навыки, однако при выборе студентов, опираемся на их личностные навыки. У нас высокие требования к кандидатам, мы работаем в энергообеспечении, соответственно, к квалификации и образованию работников предъявляется высокий уровень требований, со стороны как заказчиков, так и законодательства. Если кандидат нам очень понравился, но у него нет соответствующего образования, то берем на ра-

боту только при условии, что он поступает на обучение по специальности (хотя бы на профпереподготовку минимум 256 часов), он может работать и учиться параллельно. Но база, которую дает формальное образование, остается для нас приоритетной». Существуют отрасли, где требования к уровню квалификации строго регламентированы, однако именно в этих сферах наблюдается наибольший запрос на инновационное развитие, обновление.

Оценивая качество человеческого капитала в компании, эксперты отметили, что для достоверной оценки надо разделять категории персонала по уровню сложности трудовой функции.

Представитель организации топливно-энергетического комплекса (штат – более 800 человек): «Если говорить про рабочий персонал, то мы повсеместно повышаем их уровень квалификации. Согласно законодательству раз в пять лет они должны проходить курсы повышения квалификации. Что касается административно-управленческого персонала, то тут таких норм нет, поэтому часто эта категория персонала начинает отставать от требований времени. Самая глобальная проблема – уровень владения компьютером, в нашей компании этот навык развит далеко не у всех, в силу возраста многие могут пользоваться простейшими программами из пакета MS Office и всё. Рабочий персонал в этом плане еще больше отстает, у некоторых до сих пор нет электронной почты. Для выполнения повседневных рабочих задач ее достаточно, но требованиям времени это явно не соответствует.

Специфика обучения и переобучения персонала зависит от уровня сложности труда, в частности для «электротехнического» персонала предусмотрено обучение 1 раз в 5 лет. Кроме того, проводим дополнительное обучение при появлении нового оборудования на месторождениях, обучаем работников на местах, направляем их в учебный центр, или на завод-производитель, или к официальным представителям в другой стране. Что касается «неэлектротехнического» персонала, то тут работники обучаются самостоятельно, они могут обращаться к любым ресурсам».

Обсуждая наиболее востребованные компетенции, эксперты из сферы топливно-энергетического комплекса и ритейла указали, что, не считая профессиональных компетенций, в компаниях ценятся инновационность, динамичность, умение найти бенчмарки (эффективные практики функционирования) и внедрить их на своих местах. Приветствуется инициативность работников в поиске и внедрении того, что можно улучшить. Участники экспертного опроса из сферы жилищно-коммунального хозяйства указали, что для них ценным является способность сотрудников передать свой опыт, научить других, что помогает решить вопросы замещения должностей и профессионального развития. Представители сферы общественного питания (международной сети ресторанов и кафе) отметили потребность в

мягких социальных навыках сотрудников и подчеркнули, что у тех, кто поработал в представительствах крупных международных компаний, эти навыки развиты значительно лучше, чем у сотрудников только с российским трудовым опытом.

Абсолютное большинство информантов отметило, что в их организациях сложились свои стандарты корпоративного/внутрифирменного повышения квалификации: «Раз в год мы проводим корпоративное онлайн-обучение. Наши менеджеры записывают вебинары и готовят тестирования, после этого работники проходят обучение, сдают тесты. Организовано обучение для рабочих профессий на местах, в организации есть технолог, который постоянно повышает свою квалификацию, а затем ездит по месторождениям и в полевых условиях обучает персонал новым знаниям».

Однако такой подготовки, по признанию экспертов, явно недостаточно. Так, в организациях сферы жилищно-коммунального хозяйства многие навыки передаются на рабочем месте, формальный диплом об образовании не столь важен, поскольку образовательные учреждения не готовят, например, специалистов с квалификацией «управляющий микрорайоном». Обучение происходит только во время реальной практики под наблюдением наставника: когда претендент освоит определенные навыки, его назначают на должность.

Рассказывая о своем корпоративном опыте структурированного и неструктурированного обучения на рабочем месте: поддержке коллег-новичков (budding), наблюдении за работой более опытного сотрудника (shadowing) (особенно активно такие практики используются в российских представительствах международных компаний) – подавляющее большинство экспертов подчеркнуло важность наставничества, позволяющего быстрее приобрести необходимые навыки и квалификацию, соответствующие корпоративным стандартам.

Отвечая на вопросы о внедрении и развитии в России системы независимой оценки квалификаций, участники исследования отметили, что, наряду с формальным образованием, весьма важно оценивать результаты неформального обучения: «Я сама коуч, у меня для этого получено три формальных образования и международная сертификация, однако, чтобы соответствовать требованиям, нужно всегда подтверждать реальные навыки и непрерывно обучаться».

Идея создания центров оценки квалификаций, как и внедрение института независимой оценки квалификаций в российских условиях, оказалась для экспертов весьма спорной и сомнительной: «Если мы говорим про оценку компетенций в рамках компании – сделать это может только работодатель, я против привлечения внешних ассессоров, так как часто люди без

нужного уровня знаний “внутренней кухни” дают оценку шаблонно»; «Что касается выпускников вузов – оценить их навыки могут тоже только работодатели, как основные “потребители” этого рынка. Я не вижу необходимости в создании центров оценки квалификаций, так как если туда будет обращаться соискатель и ему скажут: «У Вас хорошо развиты коммуникативные навыки»; он придет на собеседование, и мне покажется, что для этой должности они развиты недостаточно, – может возникнуть конфликт, так как я ему откажу в приеме на работу». Опасения экспертного сообщества связаны с тем, что «может повториться ситуация с центрами занятости: вроде они есть, что-то делают, но работодателям от них одни проблемы». Эксперты обратили внимание на важный факт: центры оценки квалификаций в России ориентированы на сертификацию соответствия профстандартам, в которых перечислены сугубо профессиональные, специфические характеристики – *hard skills* и *general skills*, однако при трудоустройстве в современную компанию на первое место выходят *soft skills* – личностные навыки, социальная компетентность, крайне трудно определяемые «по шаблону». Хотя в новые профстандарты включены надпрофессиональные компетенции, они не отражают реальных потребностей работодателей.

Часть информантов заметила: основные средства сегодня вкладываются в развитие инфраструктуры независимой оценки, но главный вопрос заключается в «плотности связей» участников этого процесса, осознании их реальных интересов. Причем вряд ли продуктивна единая форма оценки квалификаций для разных отраслей, между которыми имеются существенные отличия. Кроме того, учитывая, что рынок труда непрерывно изменяется, следует развивать/тестировать альтернативные форматы оценки квалификаций, используя различные конфигурации связей участников процесса.

По результатам опроса, а также на основе теоретического анализа данных, представленных в открытом доступе, мы выделили основные формы оценки квалификаций в России (таблица).

Из содержания таблицы следует, что основными вариантами оценки квалификаций являются ассессмент-центры, центры оценки квалификаций, внутренняя аттестация сотрудников организаций и оценка в рамках программы для рабочих специальностей WorldSkills. Особенности этих форм оценки квалификаций обсуждались с экспертами. Некоторые практики, например, аттестация, могут быть реализованы лишь в производственных условиях. Независимая оценка квалификаций может применяться без ограничений, в том числе для безработных, мигрантов, студенческой молодежи. Привычные «старые» нормы и новые форматы независимой оценки квалификаций существуют в одном времени и пространстве, но последние «приживаются» и интегрируются в социальную ткань с большим трудом.

Формы оценки квалификаций в России
Forms of qualifications assessment in Russia

№	Наименование	Характеристика	Стоимость процедуры оценки	Примечания
1	Ассесмент-центры	Реализуют комплексную оценку персонала на основе моделирования ключевых ситуаций в работе с целью определения уровня развития компетенций работника	от 80 тыс. руб. на одного работника	Выполняется по заказу работодателя, преимущественно для сотрудников высокого уровня квалификации, руководителей. Учитываются результаты формального и неформального образования
2	Центры оценки квалификаций (ЦОК)	Осуществляют независимую оценку квалификации соискателей / работников на добровольной основе по разным специальностям	17–25 тыс. руб. на человека в зависимости от специальности региона	Выполняется добровольно, по инициативе соискателя. В 2020 г. в России действует 455 ЦОК, регламентируется 238 ФЗ от 03.07.2016 г.
3	Внутренняя аттестация	Реализуется работодателем в рамках трудовых отношений, с привлечением внешних экспертов с целью оценки соответствия работника должностным обязанностям	Стоимость определяется на договорной основе	Является обязательной, реализуется работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ и локальными актами, зависит от отраслевой принадлежности организации / учреждения, наличия профессиональных стандартов
4	Профессиональная оценка для рабочих профессий / специальностей (в рамках программы WorldSkills «Молодые профессионалы»)	Оценка проводится на основе спецификации международных стандартов WorldSkills, в том числе демонстрационный экзамен в формате командных соревнований	Для соискателей бесплатно, организаторами и участниками являются образовательные организации, работодатели. Финансирование за счет субсидий бюджета	Выпускник, обладающий опытом участия в WorldSkills, имеет конкурентное преимущество при трудоустройстве, так как у него есть подтверждение соответствия квалификаций международным стандартам. По итогам профессиональной оценки участники WorldSkills получают скиллс-паспорт

По информации, размещенной на сайте Национального агентства развития квалификаций, в настоящее время в России функционирует 38 советов по профессиональным квалификациям и 455 центров оценки квалификации¹. В систему независимой оценки квалификации входят такие структурные элементы, как Национальный совет, Национальное агентство развития квалификации, советы по профессиональным квалификациям, а также центры оценки квалификации. Помимо перечисленных организаций в процессе оценки задействованы работодатели, соискатели, органы государственной власти в сфере труда и занятости населения. Но как складывается реальное взаимодействие участников процесса? Какие связи и отношения между ними являются продуктивными, а какие формальными, не дающими нужного социального эффекта/результата?

Примечательно, что Министерство труда и социальной защиты РФ декларирует, что человек, не имеющий профессионального образования, но с опытом работы, при прохождении независимой оценки квалификации может «уверенно чувствовать себя на рынке труда, планировать профессиональную карьеру, что повышает конкурентоспособность граждан на рынке труда»². Возникает вполне логичное желание проверить реалистичность подобных утверждений в социальной практике.

Участники опроса подтвердили, что в последнее время проводится много мероприятий, направленных на развитие национальной системы квалификаций, однако такие встречи носят преимущественно формальный характер: декларируются основные принципы, «живого разговора заинтересованных сторон не получается». Квалификационные стандарты и квалификационные рамки разработаны, и даже в избытке. Вопрос о том, нужны они или нет, не стоит – это уже часть государственной политики. Проблема в том, что «здесь нет важного игрока, ассоциации независимых гражданских, которые бы выступали как партнер в процессе формирования этих рамок. Сейчас они как бы в режиме сверху вниз спускаются из Москвы, и это плохо. Если бы люди на местах знали, что у них есть какой-то региональный представитель, где-то в их общей ассоциации слышен голос конкретного региона, конкретного образовательного учреждения, есть возможность донести свою позицию, прийти к более сбалансированному, аккуратному видению – вот этого не хватает». Речь идет о заинтересованности, интенсивности участия представителей реального сектора экономики: квалификационные

¹ Национальное агентство развития квалификаций РФ. Официальный сайт: <https://pok-nark.ru/>

² Ответы на часто задаваемые вопросы по реализации федерального закона от 3 июля 2016 г. № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации» / Информация Минтруда России от 21.04.2017 [Электрон. ресурс]. Режим доступа: <https://mintrud.gov.ru/docs/mintrud/payment/152>

рамки «должны по-другому возникать, вот что кажется существенно». Но государство субсидирует мелкие, неэффективные компании, чтобы сохранить занятость населения, поэтому темп создания новых рабочих мест отстает от требований времени, сырьевая структура экономики сдерживает развитие новых профессий и высокотехнологичного производства. Реально заинтересованных работодателей в создании квалификационных рамок явно не хватает.

Формат оценки рабочих навыков WorldSkills эксперты считают перспективным, но при этом указывают, что техническое оснащение учреждений среднего профессионального образования в России сильно отстает от современных требований международных стандартов. По мнению одного из экспертов нашего исследования (сотрудника учреждения среднего профессионального образования), большая часть станочного парка составляет аналоговое оборудование, в силу чего учащиеся колледжей не могут получить навыки работы на высокотехнологичном оборудовании. Устаревшая материально-техническая база учреждений среднего профессионального образования является существенным тормозом для формирования необходимых компетенций. Один из экспертов привел пример: для подбора 100 человек на новую производственно-технологическую линию пришлось рассматривать более двух тысяч кандидатов, так как большинство соискателей не представляли, как работать с данным оборудованием.

По итогам анализа экспертных интервью, в социально-трудовых отношениях по-прежнему преобладает традиционная форма оценки квалификаций, при которой основное решение выносит работодатель. Механизмы независимой оценки квалификаций пока не находят должного понимания ни у населения, ни у работодателей, поскольку о них мало информации, а выгоды от их применения не очевидны.

Результаты экспертных интервью позволили выделить ключевые противоречия в реализации способов оценки квалификаций – проблемы, которые обозначили непосредственные участники данного процесса. Мы объединили выявленные диссонансы в три тематических блока: противоречия институционально-правового, функционального и организационного характера.

Институционально-правовые противоречия. В законах Российской Федерации закреплено несколько однонаправленных практик аттестации специалистов и оценки их квалификации. С одной стороны, существует 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации» от 3 июля 2016 г. С другой стороны, согласно статье 81 Трудового кодекса РФ, работодатели имеют право самостоятельно проводить аттестацию сотрудников на предмет соответствия предъявляемым должностными инструкциями требованиям к квалификации сотрудника. Помимо этого, существует институционали-

зированной практика прохождения профессиональной переподготовки как работниками, так и нетрудоустроенными людьми, которая зачастую заменяет независимую оценку квалификаций.

У нетрудоустроенного человека есть несколько возможностей официально подтвердить свои профессиональные компетенции. Можно пройти добровольное тестирование в центре оценки квалификации при условии, что такой центр расположен в территориальной доступности к заказчику. Для имеющих образование предусмотрена переподготовка с получением диплома, позволяющего заняться новым видом профессиональной деятельности. Стоимость данных процедур не является основополагающим фактором – цена примерно одинакова. Важно другое. В настоящее время любой профессиональный стандарт содержит требования к образованию. К примеру, в Приказе Минтруда России от 28.11.2013 № 701н (ред. от 10.01.2017) «Об утверждении профессионального стандарта «Сварщик»» прописаны требования, которые содержат указания либо на обучение по программам профессиональной подготовки, либо на переподготовку, соответствующую профилю сварочного производства¹. Данный пример взят не случайно: именно центры оценки квалификаций по сварочному делу достаточно распространены. Отсюда следует, что если работодатель строго придерживается предписанию норм профессионального стандарта, то прохождение добровольной независимой оценки квалификаций не станет конкурентным преимуществом при трудоустройстве в данной ситуации.

Возникает логичный вопрос: в каком случае прохождение независимой оценки квалификации будет являться конкурентным преимуществом? На наш взгляд, оценка квалификаций может превратиться в действительно конкурентное преимущество при устройстве на работу в двух случаях.

Во-первых, при формальном (нормативно-правовом, легитимном) приравнивании свидетельства независимой оценки квалификации к диплому об образовании или переподготовке.

Во-вторых, когда процедура независимой оценки квалификации станет показателем качественного формального образования, как это делается в некоторых зарубежных странах, например в Эстонии [28]. В таком случае молодые специалисты при трудоустройстве смогут предъявлять помимо диплома об обучении по специальности и заключение экспертного сообщества об уровне их квалификации в виде свидетельства независимой оценки.

Функциональные противоречия различных способов оценки соответствия работника (специалиста) требованиям профессионального стандарта.

¹ Об утверждении профессионального стандарта «Сварщик». Приказ Минтруда России от 28.11.2013 № 701н (ред. от 10.01.2017) // КонсультантПлюс [Электрон. ресурс]. Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_159977/

Как уже было отмечено, у работодателя есть право выбора вариантов оценки квалификации своих сотрудников. Независимая оценка квалификации может быть составляющей частью процесса аттестации работников, на основании результатов которой работодатель принимает решение об удовлетворении специалистами требований профессионального стандарта. Однако это лишь право работодателя, которое на практике применяется нечасто в связи с рядом вполне обоснованных проблем.

На современном этапе развития независимой оценки квалификации в России существует проблема централизации оценки квалификаций. Есть регионы, в которых имеется лишь один, предназначенный для этих целей центр (Курганская область, Республика Хакасия и др.). Людям, проживающим на данных территориях, затруднительно пройти независимую оценку квалификации по месту жительства, а работодателю подобная форма аттестации сотрудников не выгодна в связи с увеличением затрат.

Ситуацию осложняет и то, что центры оценки квалификаций согласно ФЗ-283 создаются на базе юридических лиц или конкретных предприятий. Следовательно, обеспечить необходимое количество наличие таких центров в каждом регионе не представляется возможным. Таким образом, можно констатировать проблему территориальной доступности и требуемого числа центров оценки квалификаций.

Весомым фактором, затрудняющим прохождение независимой оценки квалификации, является и ее стоимость. Если заказчик – физическое лицо, у него есть выбор между этой оценкой и переподготовкой, стоимость которых примерно одинакова. У работодателя, инициирующего экспертизу, выбор несколько шире: центр оценки квалификаций, переподготовка или внутренняя аттестация. Провести внутреннюю аттестацию можно без каких-либо финансовых затрат, что крайне важно как для коммерческих, так и для бюджетных организаций. Таким образом, главные функциональные противоречия проявляются в дублировании функций среди различных форм оценки квалификации сотрудников.

Социально-перцептивные противоречия, связанные с различиями в восприятии способов подтверждения профессиональной квалификации. Рассмотрим этот вид противоречий с позиций современного работодателя. Предположим, что он ищет нового сотрудника и делает выбор между двумя кандидатами. Один из соискателей, не имея фактически подтвержденного опыта работы и формального диплома, обладает сертификатом о независимой оценке своей квалификации, а другой получил диплом о профессиональной переподготовке, удостоверяющей его компетенции. Получается, что у обоих в наличии подтвержденная квалификация, однако у второго

есть свидетельство о завершенном обучении. Кого в данной ситуации выберет работодатель? Эксперты дают ответ: «В ситуации, когда к нам приходит человек с дипломом о переподготовке, а второй с сертификатом независимой оценки квалификации – мы понимаем, что помимо аттестации, человек не просто получил сертификат, но еще прошел обучение, получил навыки». Таким образом, возникает проблема доверия альтернативным формам присвоения квалификации, и пока отечественные работодатели решают ее не в пользу системы независимой оценки.

Проведенное исследование показало, что сегодня российские практики оценки квалификаций весьма разнообразны по формам и масштабам признания (валидации) – они могут быть корпоративного, национального или международного уровня, отличаться по срокам признания квалификаций (бессрочные, либо ограниченные во времени (например, как выдаваемый на 5 лет skills-паспорт), либо действительные только при условии работы в конкретной должности). Для работодателей важны простота и прозрачность процедуры. Одна и та же потребность в признании квалификации может быть реализована в разных формах, среди которых работодатели для обеспечения потребностей своего предприятия в трудовых ресурсах выбирают преимущественно привычный и более надежный способ – внутреннюю аттестацию сотрудников.

По данным, полученным нами в ходе эмпирического исследования, можно сделать вывод о том, что в российском контексте в конфигурации связей системы оценки квалификации продолжает доминировать государство как ключевой актор. Перераспределения полномочий не происходит, работодатели и представители образовательных учреждений не проявляют необходимой активности, и их участие в процедурах присвоения квалификаций зачастую носит формальный характер. Функционирование сложившейся системы могло бы стать более эффективным при смещении акцентов и сбалансированном взаимодействии всех акторов.

Обсуждение результатов

Результаты предпринятого исследования показали, что в наибольшей степени современным запросам рынка труда отвечают такие конфигурации связей, которые представлены в рамках программы WorldSkills, что согласуется с результатами научных исследований, проведенных в Высшей школе экономики и представленных в научных публикациях Ф. Дудырева, И. Фрумина, В. Мальцевой, где раскрывается перспективность методологии объективной оценки формирования образовательных результатов на опыте Австралии, Великобритании, Нидерландов [29]. Например, обсуждая потен-

циал методологии WorldSkills, исследователи из Высшей школы экономики акцентируют необходимость интеграции инструментов объективной оценки результатов образования в национальные системы профессионального образования.

Формат WorldSkills имеет и другие преимущества. Исследования M. Chankseliani & J. Relly [30], L. Pylväs & Nokelainen [31], Alla. A. Kaybiyaunpen и др. [32] показывают, что подготовка и участие в международном конкурсе WorldSkills обеспечивают максимальное развитие человеческого капитала, а гибкость, вариативность, высокая скорость обновления требований к квалификациям (ежегодно) значительно сокращают разрыв между образовательными результатами и потребностями сферы труда.

Существуют и другие, близкие по сути к WorldSkills практики подтверждения образовательных результатов и независимой оценки квалификаций. Среди них мы выделили серию наиболее интересных кейсов, отличающихся новой конфигурацией связей и отношений участников процесса оценки.

В Российской Федерации существуют регионы, где независимая оценка квалификации интегрируется с формальной образовательной системой на этапе государственной итоговой аттестации. Подобная практика реализуется, к примеру, с 2018 года в Курской области. Двухнаправленный процесс, с одной стороны, позволяет преподавательскому составу обрести дополнительные компетенции и повысить квалификацию на реальном производстве. С другой стороны, сопряжение процедур независимой оценки и Государственной итоговой аттестации в образовательном учреждении, по мнению Н. Н. Травкиной и Ю. В. Чернышева, дает возможность выпускникам выходить на рынок труда с признанием от работодателей [33]. Схожие взаимосвязи образовательных организаций и независимой системы оценки квалификаций наблюдаются и в других российских регионах: в Красноярском крае¹, Свердловской области², Курганской области³ и др.

Принцип максимальной «связки» потребностей работодателей и системы образования должен усилить конкурентоспособность выпускников вузов на рынке труда, если это взаимодействие не будет формальным. Так, О. Н. Олейникова среди обязательных условий развития системы квалификаций выделяет понимание всеми заинтересованными сторонами предназначения рамки и системы квалификаций; совместное участие ключевых акторов этого процесса в развитии национальной системы квалификаций [34, с. 9]. Необходимость сотрудничества в обозначенном процессе обсуж-

¹ <https://nark.ru/news/studenty-vypuskniki-spo-krasnoyarskogo-kraya-prosh.php>

² <http://www.kupc.ru/index.php?view=article&id=1127>

³ <http://spks.naks.ru/news/detail.php?ID=3629869>

дается в международном профессиональном сообществе, подтверждением чему является аналитический доклад CEDEFOP¹.

Интерпретация результатов проведенных интервью с экспертами позволяет сделать вывод о том, что в российском контексте до сих пор не созданы условия, стимулирующие положительное влияние независимой оценки квалификации на приращение человеческого капитала.

Заключение

В настоящее время происходит переосмысление роли и функции процессов оценки квалификаций. При переходе к постиндустриальному обществу знаний актуализируется потребность в реализации независимой оценки квалификаций, которая строится на основе квалификационной рамки – структурированного распределения по уровням и видам профессиональной деятельности, позволяющего оценивать интегрированный опыт, полученный в ходе формального, неформального, спонтанного образования и обучения на рабочем месте.

При ответе на ключевой исследовательский вопрос, о том какие практики оценки квалификаций наиболее представлены в российском контексте и какие факторы являются определяющими при их выборе, анализ экспертных интервью показал, что, несмотря на усилия государства по внедрению практик независимой оценки квалификаций, они весьма противоречиво вписываются в российские реалии. С одной стороны, стремительное обновление технологий диктует организациям необходимость самостоятельно обеспечивать переподготовку и повышение квалификации своего персонала. Корпоративные университеты/академии как активные игроки могут стать в российских условиях полноправными участниками независимой оценки квалификаций. С другой стороны, многие работодатели по-прежнему предпочитают традиционные, характерные для индустриального производства формы оценки квалификаций (аттестация персонала и др.), не видя преимуществ независимой оценки. Степень заинтересованности в последней у ее участников существенно отличается.

Повышение квалификации во многих организациях и секторах экономики реализуется формально, в соответствии с законодательством (1 раз в 3–5 лет), что явно недостаточно. Организации, имеющие стратегии развития персонала, опираются преимущественно на корпоративное обучение и внутренние формы оценки квалификаций.

Создание национальной квалификационной рамки и внедрение системы независимой оценки квалификаций можно рассматривать как опережа-

¹ https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2019/european_inventory_validation_2018_synthesis.pdf

ющий и необходимый шаг, однако вкладывать средства стоит не только в развитие инфраструктуры, но и в обеспечение плотности связей участников процессов. Для этого следует в первую очередь синхронизировать эти процессы с учетом диверсификации экономики, замещения сырьевых отраслей производства, информировать о преимуществах использования независимой оценки квалификаций, проводить мониторинг изменения структуры рынка труда.

Следует более гибко выстраивать взаимодействие акторов оценки квалификаций, применять ее комбинированные, «гибридные» формы, в которых будут представлены иная комбинация ключевых игроков и иная последовательность процедуры. Такой опыт пока не является массовым, его примеры единичны, однако именно в них видны новые тенденции, которые могут стать основой для разработки принципов адаптации международных норм независимой оценки квалификаций для российских условий. Помимо профессиональных стандартов, которые выступают своеобразной «связкой», нужны новые, более быстрые и гибкие механизмы взаимодействия бизнеса и образования.

Необходимо изучать и масштабировать лучшие практики, проводить дальнейшие междисциплинарные изыскания, позволяющие рассматривать независимую оценку квалификаций как многоуровневый процесс, разворачивающийся на разных уровнях социального взаимодействия, объединяя многочисленных его участников. Перспективным направлением продолжения исследования опыта независимой оценки квалификаций должны быть процессы и отношения микроуровня социальной системы, раскрывающие интересы соискателей/работников, выпускников, связанные с личностными особенностями и мотивационными установками, ролевыми ожиданиями; отношения мезоуровня, где представлены интересы учреждений/организаций, закрепляются институциональные нормы и правила, а также структуры макроуровня, обусловленные глобальными трендами, национальными стратегиями социального и экономического развития.

На основе анализа экспертных оценок можно предложить ряд рекомендаций для развития российской системы независимой оценки квалификаций. Образовательным учреждениям следует активнее использовать новый формат взаимоотношений с работодателями, в том числе при проведении итоговой аттестации. Чтобы в общественном сознании сформировалось позитивное восприятие системы независимой оценки квалификации, требуется просветительская работа, нацеленная на развитие принципов непрерывного обучения, включая формальное и неформальное образование. Необходимо формирование в СМИ положительного отношения к смене профессии, межсекторальной мобильности (на основе оценки квалификаций) как социально-

одобряемого сценария «профессионального долголетия». Важна не только декларация этих тезисов, но и реальные условия для таких практик – действующая инфраструктура непрерывного образования и профподготовки, которая должна быть построена как образовательная экосистема.

Список использованных источников

1. Сенашенко В. С., Стручкова Е. П. Образовательная модель – важный фактор влияния на сопряжение системы высшего образования и сферы труда // Высшее образование в России. 2019. Т. 28. № 4. С. 9–20.
2. Галкин В. В., Зуев Д. С., Волков А. Е. Модернизация российского образования: вызовы нового десятилетия. Москва: Дело, 2010. 104 с.
3. Топоркова О. В. О содержании программ высшего технического образования: современные тенденции (обзор) // Высшее образование в России. 2020. Т. 29. № 3. С. 153–167. DOI: <https://doi.org/10.31992/0869-3617-2020-29-3-153-167>
4. Барбер М., Доннелли К., Ризви С. Накануне схода лавины. Высшее образование и грядущая революция // Вопросы образования. 2013. № 3. С. 152–229
5. Prasetyo I., Suryono Y., & Gupta S. The 21st Century Life Skills-Based Education Implementation at the Non-Formal Education Institution // Journal of Nonformal Education. 2021. № 7 (1). P. 1–7. DOI: 10.15294/jne.v7i1.26385
6. Кичерова М. Н., Зюбан Е. В., Муслимова Е. О. Неформальное образование: международный опыт признания компетенций // Вопросы образования. 2020. № 1. С. 126–158.
7. Аксенова Н. М. Международный опыт разработки национальных систем квалификаций // Образование и наука. 2014. № 5. С. 23–33.
8. Allais S. Why the South African NQF failed: Lessons for countries wanting to introduce national qualifications frameworks // European Journal of Education. 2007. № 42 (4). P. 523–547.
9. Allais S. M. Selling Out Education: National Qualifications Frameworks and the Neglect of Knowledge. Rotterdam: Sense Publisher, 2014. 304 p.
10. Allais S. Labour market outcomes of national qualifications frameworks in six countries // Journal of Education and Work. 2017. № 30 (5). P. 457–470.
11. Mandal S. Emerging National Qualification Framework in India: A Journey of Dilemmas. // Social Change. 2018. № 48 (4). 589–600. DOI: 10.1177/0049085718801471
12. Méhaut P., Winch C. The European Qualification Framework: Skills, Competences or Knowledge? // European Educational Research Journal. 2012. № 11 (3). P. 369–381. DOI: 10.2304/eej.2012.11.3.369
13. Brown A. Problems with national qualifications frameworks in practice // Magazin Erwachsenenbildung. 2011. № 14. P. 4–13.
14. Skinner C., Goldhill R. Changes in Probation Training in England and Wales: The Probation Qualification Framework (PQF) Three Years on // European Journal of Probation. 2013. № 5. (3). P. 41–55. DOI: 10.1177/206622031300500304
15. Gössling B. All new and all outcome-based? The German qualifications framework and the persistence of national governance approaches // Journal of Education and Work. 2016. № 29 (5). P. 540–561.
16. Williams E., Norman J., Rowe M. The police education qualification framework: a professional agenda or building professionals? // Police Practice and Research. 2019. № 20. 1–14. DOI: 10.1080/15614263.2019.1598070

17. Tamronglak A. Impacts of the Thailand qualification framework–Public administration on public administration education in Thailand // *Journal of Public Affairs Education*. 2020. № 26 (3), 276–290. DOI: 10.1080/15236803.2020.1771991
18. Yusri R., Musparidi M., Kemal E., Rahmat W. Effectiveness of National Qualification Framework Indonesia based curriculum and higher education national standard behaviour assessment rubric // *Journal of Physics: Conference Series*. 1157, 042129. 2019. DOI: 10.1088/1742-6596/1157/4/042129
19. Primastuty I., Noor I., Mindarti L. The implementation of Indonesian National Qualification Framework curriculum in higher education institution // *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Science*. 2017. № 68 (8). P. 125–130. DOI: 10.18551/rjoas.2017-08.15
20. Schleicher A. Skills Matter: Additional Results from the Survey of Adult Skills, OECD Skills Studies, OECD Publishing, Paris, 2019. 127 p. DOI: 10.1787/1f029d8f-en
21. Андреев И. В., Шубников Ю. В. Система независимой оценки квалификации на рынке труда: правовое регулирование в России на современном этапе // *Ленинградский юридический журнал*. 2018. № 52 (2). С. 167–186.
22. Лескина Э. И. Проблемы независимой оценки квалификации // *Государственная власть и местное самоуправление*. 2019. № 5. С. 10–14.
23. Свирин Ю. А., Титор С. Е. Профессиональные стандарты и независимая оценка квалификации: проблемы теории и практики // *Современное право*. 2016. № 11. С. 38–42.
24. Архипова Н. И., Назайкинский С. В., Седова О. А. *Современные проблемы управления персоналом* Москва: Проспект, 2018. 160 с.
25. Терехова Т. А., Михайлова А. А. *Ассесмент-центр как метод оценки компетентности руководителя*. Иркутск: БГУЭП, 2011. 206 с.
26. Dimotakis N., Mitchell D., Maurer T. Positive and negative assessment center feedback in relation to development self-efficacy, feedback seeking, and promotion // *Journal of Applied Psychology*. 2017. № 102 (11). P. 1514–1527.
27. Штомпка П. *Социология социальных изменений*. Москва: Аспект-Пресс, 1996. 416 с.
28. Егошина Л. А. Независимая оценка квалификации работников и лиц, ищущих работу: проблемы правового регулирования // *Журнал российского права*. 2019. № 12. С. 158–167.
29. Дудырев Ф., Фрумин И., Мальцева В. Новые возможности WorldSkills для сопоставимой оценки результатов в профессиональном образовании / *Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Институт образования*. Москва: НИУ ВШЭ, 2019. 47 с.
30. Chankseliani M., James Rely S. Three-Capital Approach to the Study of Young People who Excel in Vocational Occupations: A Case of WorldSkills Competitors and Entrepreneurship // *International Journal for Research in Vocational Education and Training*. 2016. № 3 (1). P. 46–65. DOI: 10.13152/IJRVEТ.3.1.4
31. Pylväs L., Nokelainen P. Finnish WorldSkills Achievers' Vocational Talent Development and School-to-Work Pathways // *International Journal for Research in Vocational Education and Training*, 2017, 4 (2), 95–116. DOI: 10.13152/IJRVEТ.4.2.1
32. Kaybiyaynen A. A., Matveeva S. E., Pavlova I. V. WorldSkills Competition as an Efficient Engineer Training Technology // *Educating Engineers for Future Industrial Revolutions*. ICL 2020. *Advances in Intelligent Systems and Computing*. 2021. Vol. 1329. P. 727–733. DOI: 10.1007/978-3-030-68201-9_71

33. Травкина Н. Н., Чернышев Ю. В. Пилотный проект по внедрению механизмов независимой оценки квалификаций в курской области: первые итоги // Педагогический поиск. 2018. № 6–7. С. 39–42.

34. Олейникова О. Н. Предпосылки формирования и назначение национальной системы квалификаций // Образование и наука. 2014. № 5. С. 4–14. DOI: 10.17853/1994-5639-2014-5-4-14

References

1. Senashenko V. S., Struchkova E. P. The educational model is an important factor in influencing the system of higher education and the world of work. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. 2019; 28 (4): 9–20 (In Russ.)

2. Galkin V. V., Zuev D. S., Volkov A. E., Klimov A. A., Konanchuk D. S., Mrdulyash P. B. Modernizaciya rossijskogo obrazovaniya: vyzovy novogo desyatiletija = Modernization of Russian education: Challenges of the new decade. Moscow: Publishing House Delo; 2010. 104 p. (In Russ.)

3. Toporkova O. V. On the content of higher technical education curricula abroad: Current trends (Review). *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. 2020; 29 (3): 153–167. DOI: <https://doi.org/10.31992/0869-3617-2020-29-3-153-167> (In Russ.)

4. Barber M., Donnelly K., Rizvi S. On the eve of an avalanche. Higher education and the coming revolution. *Voprosy obrazovaniya = Educational Studies Moscow*. 2013; 3: 152–229. (In Russ.)

5. Prasetyo I., Suryono Y., Gupta S. The 21st century life skills-based education implementation at the non-formal education institution. *Journal of Nonformal Education*. 2021; 7 (1): 1–7. DOI: 10.15294/jne.v7i1.26385

6. Kicherova M. N., Zyuban E. V., Muslimova E. O. Non-formal and informal learning: International recognition practices. *Voprosy obrazovaniya = Educational Studies Moscow*. 2020; 1: 126–158. (In Russ.)

7. Aksenova N. M. International trends in developing the national qualifications systems. *Obrazovanie i nauka = The Education and Science Journal*. 2014; 5: 23–33. (In Russ.)

8. Allais S. Why the South African NQF failed: Lessons for countries wanting to introduce national qualifications frameworks. *European Journal of Education*. 2007; 42 (4): 523–547.

9. Allais S. M. Selling out education: National Qualifications Frameworks and the neglect of knowledge. Rotterdam: Sense Publisher; 2014. 304 p.

10. Allais S. Labour market outcomes of national qualifications frameworks in six countries. *Journal of Education and Work*. 2017; 30 (5): 457–470.

11. Mandal S. Emerging National Qualification Framework in India: A journey of dilemmas. *Social Change*. 2018; 48 (4): 589–600. DOI: 10.1177/0049085718801471

12. Mèhaut P., Winch C. The European Qualification Framework: Skills, competences or knowledge? *European Educational Research Journal*. 2012; 11 (3): 369–381. DOI: 10.2304/eej.2012.11.3.369

13. Brown A. Problems with national qualifications frameworks in practice. *Magazin Erwachsenenbildung*. 2011; 14: 4–13.

14. Skinner C., Goldhill R. Changes in probation training in England and Wales: The Probation Qualification Framework (PQF) three years on. *European Journal of Probation*. 2013; 5 (3): 41–55. DOI: 10.1177/206622031300500304

15. Gössling B. All new and all outcome-based? The German qualifications framework and the persistence of national governance approaches. *Journal of Education and Work*. 2016; 29 (5): 540–561.
16. Williams E., Norman J., Rowe M. The police education qualification framework: A professional agenda or building professionals? *Police Practice and Research*. 2019; 20: 1–14. DOI: 10.1080/15614263.2019.1598070
17. Tamronglak A. Impacts of the Thailand qualification framework – Public administration on public administration education in Thailand. *Journal of Public Affairs Education*. 2020; 26 (3): 276–290. DOI: 10.1080/15236803.2020.1771991
18. Yusri R., Muspardi M., Kemal E., Rahmat W. Effectiveness of national Qualification framework Indonesia based curriculum and higher education national standard behaviour assessment rubric. *Journal of Physics: Conference Series*. 2019; 1157: 042129. DOI: 10.1088/1742-6596/1157/4/042129
19. Primastuty I., Noor I., Mindarti L. The implementation of Indonesian National Qualification Framework curriculum in higher education institution. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*. 2020; 68 (8): 125–130. DOI: 10.18551/rjoas.2017-08.15
20. Schleicher A. Skills matter: Additional results from the survey of adult skills. OECD Skills Studies. Paris: OECD Publishing; 2019. 127 p. DOI: 10.1787/1f029d8f-en
21. Andreyanova I. V., Shubnikov Yu. B. The system of independent assessment of qualifications in the labor market: Legal regulation in Russia at the present stage. *Leningradskij juridicheskij zhurnal = Leningrad Journal of Law*. 2018; 2 (52): 167–186. (In Russ.)
22. Leskina E. I. Problems of an independent assessment of qualifications. *Gosudarstvennaya vlast' i mestnoe samoupravlenie = State and Local Government*. 2019; 5: 10–14. (In Russ.)
23. Svirin Yu. A., Titor S. E. Professional standards and an independent assessment of qualifications: Problems of theory and practice. *Sovremennoe pravo = Modern Law*. 2016; 11: 38–42. (In Russ.)
24. Arkhipova N. I., Nazaikinsky S. V., Sedova O. L. *Sovremennye problemy upravleniya personalom = Modern problems of personnel management*. Moscow: Publishing House Prospekt; 2018. 160 p. (In Russ.)
25. Terekhova T. A., Mikhailova L. L. *Assessment-centr kak metod ocenki kompetentnosti rukovoditelya = Assessment center as a method of assessing the competence of a manager*. Irkutsk: Baykalsky State University of Economics and Law; 2011. 206 p. (In Russ.)
26. Dimotakis N., Mitchell D., Maurer T. Positive and negative assessment center feedback in relation to development self-efficacy, feedback seeking, and promotion. *Journal of Applied Psychology*. 2017; 102 (11): 1514–1527.
27. Shtompka P. *Sociologiya social'nyh izmenenij = Sociology of social change*. Moscow: Publishing House Aspekt-Press; 1996. 416 p. (In Russ.)
28. Egoshina L. A. Independent assessment of the qualifications of workers and job seekers: Problems of legal regulation. *Zhurnal rossijskogo prava = Journal of Russian Law*. 2019; 12: 158–167. (In Russ.)
29. Dudyrev F., Frumin I., Maltseva V. *Novye vozmozhnosti WorldSkills dlja sopostavimoi ocenki rezul'tatov v professional'nom obrazovanii = New opportunities of WorldSkills for a comparable assessment of results in professional education*. Moscow: National Research University Higher School of Economics; 2019. 47 p. (In Russ.)
30. Chankseliani M., James Relly S. Three-capital approach to the study of young people who excel in vocational occupations: A case of WorldSkills competitors and entrepreneur-

ship. *International Journal for Research in Vocational Education and Training*. 2016; 3 (1): 4665. DOI: 10.13152/IJRVET.3.1.4

31. Pylväs, L., Nokelainen P. Finnish WorldSkills achievers' vocational talent development and school-to-work pathways. *International Journal for Research in Vocational Education and Training*. 2017; 4 (2): 95–116. DOI: 10.13152/IJRVET.4.2.1

32. Kaybiyaynen A. A., Matveeva S. E., Pavlova I. V. WorldSkills Competition as an Efficient Engineer Training Technology. In: Auer M. E., Rüttmann T. (eds.). *Educating Engineers for Future Industrial Revolutions. ICL 2020. Advances in Intelligent Systems and Computing*. Vol. 1329. Cham: Springer; 2021. p. 727–733. DOI: 10.1007/978-3-030-68201-9_71

33. Travkina N. N., Chernyshev Yu. V. Pilot project to introduce mechanisms for independent assessment of qualifications in the Kursk region: First results. *Nauchno-metodicheskij zhurnal Pedagogicheskij poisk = Scientific and Methodological Journal Pedagogical Search*. 2018; 6–7: 39–42. (In Russ.)

34. Oleynikova O. N. Prerequisites for developing and implementing the national qualifications system. *Obrazovanie i nauka = The Education and Science Journal*. 2014; 5: 4–14. DOI: 10.17853/1994-5639-2014-5-4-14 (In Russ.)

Информация об авторах:

Кичерова Марина Николаевна – кандидат социологических наук, доцент кафедры общей и экономической социологии Тюменского государственного университета; SPIN 1518-6004, ORCID 0000-0001-5829-7570, Researcher ID Q-3629-2019; Тюмень, Россия. E-mail: m.n.kicherova@utmn.ru

Семёнов Максим Юрьевич – кандидат социологических наук, доцент кафедры общей и экономической социологии Тюменского государственного университета; SPIN 2176-0409, Author ID 810575; Тюмень, Россия. E-mail: m.y.semenov@utmn.ru

Зюбан Евгений Викторович – кандидат экономических наук, доцент кафедры экономической безопасности, системного анализа и контроля Тюменского государственного университета; spin-8459-9008, ORCID 0000-0001-8310-672; Тюмень, Россия. E-mail: e.v.zyuban@utmn.ru

Вклад соавторов:

М. Н. Кичерова – научное руководство, определение методической и методологической концепции научного исследования; сбор и анализ данных; критический анализ и доработка текста;

М. Ю. Семёнов – разработка методологии; сбор и анализ данных; подготовка начального варианта текста;

Е. В. Зюбан – критический анализ и доработка текста; разработка методологии социологического исследования; сбор и анализ данных.

Информация о конфликте интересов. Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Статья поступила в редакцию 17.07.2020; принята в печать 11.08.2021.

Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

Information about the authors:

Marina N. Kicherova – Cand. Sci. (Sociology), Associate Professor, Department of General and Economic Sociology, University of Tyumen; SPIN 1518-6004, ORCID 0000-0001-5829-7570, Researcher ID Q-3629-2019; Tyumen, Russia. E-mail: m.n.kicherova@utmn.ru

Maksim Yu. Semenov – Cand. Sci. (Sociology), Associate Professor, Department of General and Economic Sociology, University of Tyumen; SPIN 2176-0409, Author ID 810575; Tyumen, Russia. E-mail: m.y.semenov@utmn.ru

Evgeniy V. Zyuban – Cand. Sci. (Economics), Associate Professor, Department of Economic Security, System Analysis and Control, University of Tyumen; SPIN 8459-9008, ORCID 0000-0001-8310-672; Tyumen, Russia. E-mail: e.v.zyuban@utmn.ru

Contribution of the authors:

M. N. Kicherova – scientific guidance, definition of the methodological concept of the research; data collection and analysis, critical analysis and revision of the text.

M. Yu. Semenov – development of methodology, data collection and analysis, preparation of the initial version of the text.

E. V. Zyuban – critical analysis and revision of the text, development of methodology for sociological research, data collection and analysis.

Conflict of interest statement. The authors declare that there is no conflict of interest.

Received 17.07.2020; accepted for publication 11.08.2021.

The authors have read and approved the final manuscript.