DOI: 10.22394/2070-8378-2017-19-5-30-36

Профессиональное развитие государственных гражданских служащих на основе ИКТ

АЛЕКСАНДР ВИКТОРОВИЧ ЗЕЛЕНЦОВ, кандидат экономических наук, директор Экспертно-аналитического центра поддержки сопровождения Единой информационной системы управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации Института «Высшая школа государственного управления» Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (119571, Российская Федерация, Москва, проспект Вернадского, 82). E-mail: zelentsov-av@ranepa.ru

КОНСТАНТИН ВЛАДИМИРОВИЧ НОСАЧЕВ, старший преподаватель Института «Высшая школа государственного управления» Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (119571, Российская Федерация, Москва, проспект Вернадского, 82). E-mail: nosachev-kv@ranepa.ru

АЛЕКСЕЙ МАРКОВИЧ КОЛЕСНИКОВ, заместитель директора Института «Высшая школа государственного управления» Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (119571, Российская Федерация, Москва, проспект Вернадского, 82). E-mail: kolesnikov@ranepa.ru

ЛЮДМИЛА ЮРЬЕВНА КРАСИВСКАЯ, эксперт Экспертно-аналитического центра поддержки сопровождения Единой информационной системы управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации Института «Высшая школа государственного управления» Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (119571, Российская Федерация, Москва, проспект Вернадского, 82). E-mail: krasivskaya-ly@ranepa.ru

ТАТЬЯНА БУДАЕВНА БАТУЕВА, директор Центра специальных программ и проектов Института «Высшая школа государственного управления» Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (119571, Российская Федерация, Москва, проспект Вернадского, 82). E-mail: batueva@ranepa.ru

Аннотация: В настоящей статье рассмотрены актуальные проблемы, связанные с профессиональным развитием государственных гражданских служащих Российской Федерации, а также предложены направления совершенствования такого развития с применением современных возможностей информационно-коммуникационных технологий. На сегодняшний день цифровая экономика представляется следующим шагом развития программ информационного общества, что должно отразиться и на всех взаимодействиях государственных служащих с населением и бизнесом в рамках трехстороннего коммуникативного процесса. Государство переходит к реализации сервисной модели по принципу «одного окна» в режиме 24/7, которая должна позволить всем категориям граждан получать высококачественные услуги, независимо от географического места проживания и времени суток, каждый день недели. Решение указанных проблем возможно через совершенствование федерального законодательства и расширение использования информационно-коммуникационных технологий в сфере профессионального развития государственных гражданских служащих, что позволит организовать индивидуальный учебный план с помощью создания личного кабинета обучаемого, который будет доступен ему со своего рабочего места, а в перспективе – в мобильной форме из любого места пребывания, независимо от времени суток или дня недели, по принципу 24/7. Расширенные возможности по прохождению дополнительных образовательных программ могут позволить отслеживать интенсивность нагрузки, точки остановки, организовывать промежуточное и итоговое тестирование, а также выводить компактно результаты в графическом виде на «витрине данных» для более объективной оценки достигнутых результатов и выстраивания рейтингов обучаемых. Все это должно способствовать повышению мотивации государственных гражданских служащих к непрерывному профессиональному развитию, и, как следствие, росту уровня их квалификации.

Ключевые слова: государственная гражданская служба, информационно-коммуникационные технологии, личный кабинет, кадровый состав, профессиональное развитие, информационная система, мотивация к профессиональному развитию

Зеленцов А.В., Носачев К.В., Колесников А.М., Красивская Л.Ю., Батуева Т.Б. Профессиональное развитие государственных гражданских служащих на основе ИКТ. *Государственная служба.* 2017. № 5. С. 30–36.

PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF STATE CIVIL SERVANTS ON THE BASIS OF THE INFORMATION AND COMMUNICATION TECHNOLOGIES (ICT)

ALEKSANDR V. ZELENTSOV, **Cand. Sci. (Economics), Director of Expert analytical center of support of maintenance of the Unified information system of management of the personnel structure of the Public civil service of the Russian Federation of 'The Higher School of Public Administration' Institute**
The Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (82, prosp. Vernadskogo, Moscow, Russian Federation, 119571). E-mail: zelentsov-av@ranepa.ru
KONSTANTIN V. NOSACHEV, senior teacher of 'The Higher School of Public Administration' Institute
The Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (82, prosp. Vernadskogo, Moscow, Russian Federation, 119571). E-mail: nosachev-kv@ranepa.ru
ALEKSEI M. KOLESNIKOV, Deputy Director of 'The Higher School of Public Administration' Institute
The Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (82, prosp. Vernadskogo, Moscow, Russian Federation, 119571). E-mail: kolesnikov@ranepa.ru
LYUDMILA YU. KRASIVSKAYA, expert of Expert analytical center of support of maintenance of the Unified information system of management of the personnel structure of the Public civil service of the Russian Federation of 'The Higher School of Public Administration' Institute
The Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (82, prosp. Vernadskogo, Moscow, Russian Federation, 119571). E-mail: krasivskaya-ly@ranepa.ru
TATYANA B. BATUEVA, director of the Center of special programs and projects of 'The Higher School of Public Administration' Institute
The Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (82, prosp. Vernadskogo, Moscow, Russian Federation, 119571). E-mail: batueva@ranepa.ru

Abstract: The current problems connected with professional development of the public civil servants of the Russian Federation are considered in the article and also, the directions of improvement of such development with application of modern opportunities of information and communication technologies are offered. Now the digital economy is represented by the following step of development of programs of information society that must also affect all interactions of public servants with the population and business within the tripartite communicative process. The state starts realizing the service strategy by the principle of 'one window' in the mode 24/7 allowing all categories of citizens to receive high-quality services irrespective of the geographical place of residence and time of the day, every day of the week. The solution to these problems is possible through the improvement of the Federal legislation and the increased use of information and communication technologies in the field of professional development of civil servants allowing to organize an individual training plan by creating a personal account of the student. This account will be available for him from his workplace, and in the future – in mobile form from any residence, regardless of time of the day or day of the week, 24/7. Expanded opportunities for passing of additional educational programs will allow to keep track of work intensity, stop points, to organize intermediate and total testing and also to present results compactly in a graphic form on 'a show-window of data' for more objective assessment of the achieved results and forming of ratings of trainees. All that is to promote increase in motivation of the public civil servants to continuous professional development, and, as a result, growth of level of their qualification.

In order to maximize the implementation of such strategies it is necessary to determine the inner sources of growth and priorities of development of the state civil service. First of all it is necessary to pay attention to the main resource that must provide the economy growth and development of the social sphere - the highly-qualified personnel.

Keywords: state civil service, information and communication technologies, a private office, personnel structure, professional development, an information system, motivation to professional development

Zelentsov A.V., Nosachev K.V., Kolesnikov A.M., Krasivskaya L.Yu., Batueva T.B. Professional development of state civil servants on the basis of the Information and Communication Technologies (ICT). In: *Gosudarstvennaya sluzhba.* 2017. № 5. P. 30–36. In Russian.

Введение

В настоящее время Российская Федерация находится на пороге нового этапа в своем развитии. Наша страна переходит к принципам зарождающейся цифровой экономики. Это явление представляется следующим шагом развития программ информационного общества, что должно отразиться и на всех взаимодействиях государственных служащих с населением и бизнесом в рамках трехстороннего коммуникативного процесса. Государство переходит к реализации сервисной модели по принципу «одного окна» в режиме 24/7, которая должна позволить всем категориям граждан получать высококачественные услуги, независимо от географического места проживания и времени суток, каждый день недели.

Такой революционный подход существенным образом должен поменять ментальность государственного гражданского служащего, понимание им важнейших рабочих моментов при оказании услуг, и прежде всего в области их качества, удобства, доступности, а также процессов непрерывных улучшений. Все это обеспечит гражданам более высокий уровень жизни, комфортное проживание и вызовет чувство гордости за свою страну, а государству позволит перейти в разряд мировых лидеров, обеспечить переформатирование промышленности с переходом в область наукоемких, высокотехнологичных и инновационных производств для снижения зависимости от сырьевого сектора и открытия перспектив существенного увеличения доли экспорта конечной продукции, основанной на передовой отечественной компонентной базе, включая и программное обеспечение. Такая политика будет способствовать продвижению перспективных смежных технологий, которые имеют уже сложившиеся интеграционные решения или возможности их легкого объединения с уже ранее приобретенными элементами систем.

Основные приоритеты развития государственной гражданской службы

С целью максимального воплощения подобных стратегий необходимо определить внутренние источники роста и приоритеты развития государственной гражданской службы. Прежде всего нужно обратить внимание на главный ресурс, который должен обеспечить рост экономики и развитие социальной сферы – высококвалифицированные кадры. Их непрерывное профессиональное развитие является приоритетом для государственных органов на федеральном и региональном уровнях.

Государственный менеджмент должен отвечать всем современным вызовам, и прежде всего в информационной сфере. Бизнес эти тенденции осознал несколько ранее, что способствовало появлению в высших учебных заведениях таких направлений, как бизнес-информатика и информационный менеджмент, в рамках которых изучаются самые современные методологии из области информационных технологий, менеджмента, системной инженерии и ее необходимой составляющей в процессе проектирования систем, управления проектами. Поэтому, чтобы преодолеть некоторое отставание государственных органов в условиях все возрастающих объемов информации и ввода в эксплуатацию перспективных цифровых технологий, необходимо внедрение для системы подготовки кадров и повышения квалификации государственных гражданских служащих новых методов и направлений, основанных, в том числе, и на повышении мотивации служащих к непрерывному профессиональному развитию. Как следствие, это должно отразиться на повышении уровня их знаний и умений, профессиональных и личностных качеств, а также карьерном росте и уровне заработной платы.

В настоящее время тенденции развития кадрового состава государственной гражданской службы указывают на ряд системных проблем. Среди них выделяются следующие:

– отсутствие концептуально выстроенной и эффективно реализуемой государственной кадровой политики;

– несбалансированность кадрового состава в разных сферах государственного управления и недостаточный уровень их профессионального развития;

– отсутствие планомерной работы в государственных органах по сохранению кадрового потенциала, его развитию и эффективному использованию;

– низкая эффективность работы механизма кадровых резервов (например, в сфере управления).

Ряд показателей свидетельствует также о наличии проблем, связанных с подготовкой кадров:

– снижается численность государственных служащих, проходящих регулярное обучение по программам дополнительного профессионального образования;

– снижается объем финансирования федерального государственного заказа и государственного заказа субъектов Российской Федерации на профессиональную переподготовку и повышение квалификации государственных гражданских служащих;

– прекратилось финансирование в рамках государственного заказа на обучение в формате стажировок с выездом за пределы территории Российской Федерации;

– сокращается продолжительность образовательных программ – спектр смещается в сторону краткосрочных, не обеспечивающих индивидуализацию и ориентированность на практику;

– усиливается неквалифицированная конкуренция среди организаций, претендующих на право оказания образовательных услуг по обучению государственных гражданских служащих (наблюдается рост числа непрофильных организаций, присутствует демпинг при проведении конкурсных процедур).

Так, по информации Федеральной службы государственной статистики (Росстат), за 2010–2016 годы общая численность обученных работников фе-

Рисунок 1. Диаграмма общей численности обученных работников федеральных государственных органов и государственных органов субъектов Российской Федерации за 2010–2016 годы [1]



1 Государство, общественные организации / Численность и кадровый состав государственных органов и органов местного самоуправления Российской Федерации / Обучение кадров: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/state

Рисунок 2. Диаграмма общей численности работников федеральных государственных органов и государственных органов субъектов Российской Федерации, прошедших повышение квалификации в 2010–2016 годах [1]



1 Там же.

деральных государственных органов и государственных органов субъектов Российской Федерации снизилась на 6 263 человек, или на 3,7% (**рисунок 1**).

Указанное падение обусловлено снижением численности обученных федеральных государственных гражданских служащих по программам дополнительного профессионального образования на 19 522 человека, то есть на 15,4%. Необходимо отметить, что последовательное снижение числа обученных работников федеральных государственных органов наблюдается с 2010 года и составляет, соответственно, 5 133 человека (2010–2011 годы), 4 803 человека (2012–2013 годы), 5 481 человек (2013–2014 годы), 9 467 человек (2014–2015 годы), 8 717 человек (2015–2016 годы). Численность работников государственных органов субъектов Российской Федерации, прошедших обучение, наоборот, увеличилась на 13 259 человек, то есть на 32%.

Вместе с тем на фоне роста числа работников государственных органов субъектов Российской Федерации, прошедших повышение квалификации, наблюдается снижение количества сотрудников федеральных государственных органов на 19 857 человек, то есть на 15,8% (**рисунок 2**). Такое снижение числа обученных работников произошло за счет территориальных подразделений федеральных государственных органов: с 116 993 до 96 105 человек, или на 17,9%, в то время как в центральных аппаратах наблюдается рост числа обученных – с 8 472 до 9 503 человек [1], то есть на 12,2%.

Также по всем уровням государственной власти наблюдается снижение дополнительного профессионального образования за пределами территории Российской Федерации: 71 человек, то есть на 44,4% (**рисунок 3**).

Исключение составляет профессиональная переподготовка, по которой за указанный период наблюдается незначительный рост числа обученных государственных гражданских служащих на 328 человек, то есть на 9% (**рисунок 4**). При этом заметен рост числа обученных государственных гражданских служащих субъектов Российской Федерации на 376 человек, или на 23,8%, а также снижение числа обученных федеральных государственных гражданских служащих на 48 человек, или на 2,3%.

К вышеуказанным проблемам необходимо добавить отсутствие у служащих мотивации к профессиональному развитию и спроса на качественное обучение кадрового состава со стороны государственных органов, что до недавнего времени приводило к «профанации» образовательных программ, при которой возникает ориентация не на новые знания

1 Там же.

Рисунок 3. Диаграмма общей численности работников федеральных государственных органов и государственных органов субъектов Российской Федерации, прошедших дополнительное профессиональное образование за пределами территории Российской Федерации в 2010–2016 годах [1]



1 Там же.

Рисунок 4. Диаграмма общей численности работников федеральных государственных органов и государственных органов субъектов Российской Федерации, прошедших профессиональную переподготовку в 2010–2016 годах [1]



1 Там же.

и умения, а на формализацию законодательного требования – получение документа о повышении квалификации служащего.

Для решения указанных проблем были утверждены «Основные направления развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016–2018 годы» [2], определены основные задачи, связанные с их реализацией, среди которых отмечается создание условий для самостоятельного профессионального развития государственных гражданских служащих.

Кроме того, на законодательном уровне был введен термин «профессиональное развитие», заменивший ранее существовавшее понятие «дополнительного профессионального образования», исключена обязательность проведения обучения государственных гражданских служащих не реже одного раза в три года [3]. Такие изменения предполагают непрерывность профессионального развития государственных гражданских служащих и призваны устранить причины вышеуказанной профанации образовательных программ.

Формирование системы непрерывного профессионального развития государственных гражданских служащих должно сопровождаться регулярной оценкой их квалификации с помощью профессионального тестирования как служащих, так и кандидатов на замещение должностей государственной гражданской службы, а также определением личностно-профессиональных и управленческих компетенций для управленческого персонала всех уровней. Результатом такой регулярной оценки должен стать «адресный подход» в развитии кадров. Дальнейшее личностно-профессиональное развитие служащих должно осуществляться на основе индивидуального плана.

Необходимо сконцентрировать ресурсы на проведении мероприятий по профессиональному разви-

2 Об основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016–2018 годы см.: Указ Президента Российской Федерации от 11 августа 2016 года № 403: http://static.kremlin.ru/media/events/files/ru/QA5ugOEyx3nKPhzqGANUQGBZvCKW3dWr.pdf

3 О внесении изменений в Федеральный закон Российской Федерации «О государственной гражданской службе Российской Федерации»: Федеральный закон Российской Федерации от 29 июля 2017 года № 275 ФЗ: http://static.government.ru/media/acts/files/0001201707300051.pdf

тию для определенных категорий лиц:

– впервые назначенных на должности;

– назначенных в порядке должностного роста или ротации;

– впервые назначенных на управленческие должности;

– рекомендованных решением представителя нанимателя, в том числе по итогам аттестации;

– участников кадровых резервов всех уровней.

В рамках «Плана мероприятий («дорожной карты») по реализации основных направлений развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016–2018 годы»[4] одной из ключевых задач в сфере профессионального развития государственных гражданских служащих является создание на базе федеральной государственной информационной системы «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации»[5] (далее – «Единая система») специализированного информационного ресурса для профессионального развития. Необходимым элементом такого ресурса должен стать общедоступный портал для самоподготовки в дистанционной форме служащих и лиц, претендующих на замещение должностей государственной гражданской службы («открытая система электронного обучения»). Важной задачей является содержательное наполнение данного портала качественными и актуальными материалами. Кроме того, именно такой формат предполагает разработку и предложение для заинтересованных лиц определенного набора профессиональных курсов, которые могут быть дополнительными к очным программам и самотестированию.

После завершения обучения пользователь, вне зависимости от роли и типа личного кабинета, должен иметь функцию направления результатов прохождения дистанционного обучения на адрес электронной почты (добавить поле для ручного ввода) и сохранения результатов в личном кабинете Единой системы. Помимо сохранения результатов пройденных модулей дистанционного обучения, Единая система должна позволять отслеживать тенденцию профессионального развития служащего, собирать статистические сведения, а также обрабатывать данные для подготовки аналитических материалов и формирования индивидуального плана профессионального развития на будущий период. В этом случае государственный гражданский служащий получает более функциональный и полноценный личный кабинет.

Кроме того, необходимо предусмотреть возможность получения электронных образовательных сертификатов в личные кабинеты по итогам прохождения дополнительных профессиональных программ в случае успешной сдачи экзамена или успешного прохождения тестирования, что будет являться документальным подтверждением результатов обучения.

Дистанционные образовательные платформы на базе облачных решений могут быть оснащены модулями для проведения вебинаров, лабораторных работ, видеоконференций, что обеспечит полнофункциональное проведение дополнительных образовательных программ для государственных гражданских служащих. Для корректного ввода данных в Единую систему нужно унифицировать требования к объему и содержанию сведений о кадровом обеспечении государственных органов, подлежащих хранению, обработке и передаче в электронном виде. Необходимость возникает и в плане форматов файлов, а также структуры и стилевых решений для размещаемых материалов, в том числе учебных. Все сотрудники федеральных государственных органов и государственных органов субъектов Российской Федерации, обеспечивающих информационную поддержку по администрированию Единой системы и наполнению необходимым содержанием, должны работать в единой экосистеме на основе жестко выработанных регламентов по унификации публикуемых данных, так как самое слабое звено в любой информационной системе – человек, ошибка которого может привести к очень тяжелым последствиям как для отдельного сотрудника, так и для системы в целом. Разрабатываемые формы должны быть понятны пользователям, особенно в тестовой части. Необходимо учитывать особенности человеческого восприятия информации, основанного на некоторых ограничениях органов чувств и особенностей строения человеческого мозга. Завышенные требования при тестировании могут привести к проблемам в карьерном росте, а иногда – и к личной трагедии. Ставки порой бывают очень высоки. Все это накладывает большую ответственность как на разработчиков, так и на контент-менеджеров Единой системы. Подобные проблемы должны способствовать выработке стандартов требований на сложность и построение тестовых и других материалов государственного интернет-ресурса.

Особенность информационных процессов состоит в том, что это постоянно увеличивающийся ресурс, информации никогда не становится меньше, при этом она должна быть очень качественно структурирована на уровне семантического ядра корневых понятий. Качественная и правильно индексирован-

---

4 Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») по реализации Основных направлений развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016–2018 годы: Постановление Правительства Российской Федерации от 12 сентября 2016 года № 1919-р: http://static.government.ru/media/acts/files/0001201609140002.pdf

5 О федеральной государственной информационной системе «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации»: Постановление Правительства Российской Федерации от 3 марта 2017 года № 256: http://static.government.ru/media/acts/files/0001201703070033.pdf

ная информация позволяет наладить оперативную аналитику данных в нужных срезах и для каждой отдельно поставленной задачи. В системе необходимо иметь возможность и предельно широко анализировать все поле данных: от действий пользователей, их поведенческих факторов, включая максимальные и минимальные зоны активности, глубину просмотра, до технических средств, которые обращаются к данному интернет-ресурсу, а также времени обращения, географическим координатам и т.д. Изучение всех этих составляющих позволит максимально адаптировать ресурс под поставленные задачи и действия пользователей. В этом контексте составляющих необходимо также отметить и вопросы безопасности, отказоустойчивости, не забывая о масштабируемости системы, ее возможности потенциального развития и адаптации под максимальные требования сегодняшнего и завтрашнего дня.

Заключение

Таким образом, совершенствование возможностей Единой системы в части профессионального развития государственных гражданских служащих позволит организовать индивидуальный учебный план с помощью организации личного кабинета обучаемого, который будет доступен ему со своего рабочего места, а в перспективе – в мобильной форме из любого места пребывания, независимо от времени суток или дня недели, по принципу 24/7. Расширенные возможности прохождения дополнительных образовательных программ могут позволить отслеживать интенсивность нагрузки, точки остановки, организовывать промежуточное и итоговое тестирование, а также компактно выводить результаты в графическом виде на «витрине данных» для более объективной оценки достигнутых результатов и выстраивания рейтингов обучаемых. Все это должно способствовать повышению мотивации государственных гражданских служащих к непрерывному профессиональному развитию, и, как следствие, росту уровня их квалификации.

Литература

Зайковский В.Н. «Сервисное государство»: новая парадигма или современная технология государственного управления? *Национальные интересы: приоритеты и безопасность*. М.: Финансы и кредит, 2014. С. 18–28.

Набиуллина Э.С. Тезисы выступления «Итоги реализации федеральными органами исполнительной власти и высшими исполнительными органами государственной власти субъектов Российской Федерации мероприятий по развитию государственного управления в 2008–2011 годах». М., 2012: http://economy.gov.ru/minec/press/news/doc20120322_19

Орлов С. Время облаков. *Журнал сетевых решений / LAN.* 2017. № 6: https://www.osp.ru/lan/2017/06/13052250

Cloud Computing Comes of Ages / Harvard Business Review Analytic Services sponsored by Oracle, 2015. P. 2–3.

References

Cloud Computing Comes of Ages. Harvard Business Review Analytic Services sponsored by Oracle, 2015. P. 2–3. In English.

Nabiullina E.S. Theses of the speech 'Results of the implementation by federal executive bodies and the highest executive bodies of state power of the subjects of the Russian Federation of measures to develop public administration in 2008–2011'. M., 2012: http://economy.gov.ru/minec/press/news/doc20120322_19. In Russian.

Orlov S. Cloud Time. In: *Zhurnal setevykh reschenii* / LAN. 2017. № 6: https://www.osp.ru/lan/2017/06/13052250. In Russian.

Zaikovskii V.N. 'Service state': a new paradigm or modern technology of public administration? In: Natsionalnye interesy: prioritety i bezopasnost. M.: *Finansy i kredit*, 2014. P. 18–28. In Russian.

ОФИЦИАЛЬНО

20 сентября состоялось заседание Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям под председательством президента Российского союза промышленников и предпринимателей Александра Шохина.

В заседании приняли участие члены Национального совета, представители Минтруда России, Национального агентства развития квалификаций, председатели советов по профессиональным квалификациям, представители объединений работодателей и профсоюзов, организаций науки и образования.

7–8 декабря в Москве пройдёт III Всероссийский форум «Национальная система квалификаций России». В этом году на полях форума запланировано проведение международной конференции, посвящённой вопросам развития систем квалификаций в мире, и награждение лауреатов конкурса для журналистов, редакций СМИ и авторов социальных медиа «Национальная система квалификаций в отражении российских СМИ – 2017».

Обращаясь к участникам заседания, Министр труда и социальной защиты Максим Топилин предложил в ближайшее время системно проанализировать проделанную работу в области развития квалификаций.

«Необходимо выработать ключевые показатели эффективности (KPI) работы советов по профессиональным квалификациям, в числе которых количество созданных центров оценки квалификации, количество пересмотренных профессиональных стандартов и другие», – подчеркнул М.Топилин. По его мнению, работа советов по профессиональным квалификациям недостаточно видна в регионах.

Министр также отметил, что в вопросах, связанных с развитием квалификаций, необходимо учитывать тенденции цифровизации экономики, в частности, предстоящие изменения в сфере занятости в связи с внедрением цифровых технологий. Он предостерёг коллег от создания советов по профессиональным квалификациям лишь для узких специальностей.

Источник: http://kremlin.ru/events/councils/55789