



НАЦИОНАЛЬНЫЙ СОВЕТ  
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИЯМ

**СТРАТЕГИЯ**  
**развития национальной системы квалификаций**  
**Российской Федерации**  
**на период до 2030 года**

*ОДОБРЕНА*

*Национальным советом  
при Президенте Российской Федерации  
по профессиональным квалификациям  
(протокол от 12 марта 2021 г. № 51)*



Оглавление	
I. Общие положения	4
II. Современное состояние национальной системы квалификаций Российской Федерации	4
III. Основные вызовы в области развития квалификаций в Российской Федерации	6
IV. Приоритеты развития национальной системы квалификаций Российской Федерации	8
V. Основные направления и задачи развития национальной системы квалификаций Российской Федерации	9
Направление 1. Обеспечение доступности для граждан и работодателей востребованных квалификаций, в том числе связанных с появлением прорывных технологий, профессий будущего,	9
Направление 2. Интеграция институтов, направленных на получение и признание квалификаций, в единую национальную систему квалификаций Российской Федерации	10
Направление 3. Обновление процедур и требований допуска к профессиональной деятельности, связанной с повышенными рисками причинения вреда жизни и здоровью граждан и (или) нанесения значительного ущерба организациям, окружающей среде,	10
Направление 4. Обеспечение своевременного реагирования системы подготовки кадров на изменения требований рынка труда	11
Направление 5. Создание условий для международной сопоставимости квалификаций и совершенствование механизмов признания российских квалификаций за рубежом и иностранных квалификаций в Российской Федерации	11
Направление 6. Формирование механизмов стимулирования граждан и работодателей к освоению и использованию современных квалификаций	12
VI. Механизмы реализации Стратегии	12
VII. Этапы и показатели реализации Стратегии	15
VIII. Ожидаемые эффекты и результаты реализации Стратегии	17



По направлению 1.Обеспечение доступности для граждан и работодателей востребованных квалификаций, в том числе связанных с появлением прорывных технологий, профессий будущего: .....	18
По направлению 2.Интеграция институтов, направленных на получение и признание квалификаций, в единую национальную систему квалификаций Российской Федерации:.....	18
По направлению 3.Обновление процедур и требований допуска к профессиональной деятельности, связанной с повышенными рисками причинения вреда жизни и здоровью граждан и (или) нанесения значительного ущерба организациям, окружающей среде: .....	19
По направлению 4.Обеспечение своевременного реагирования системы подготовки кадров на изменения требований рынка труда: .....	20
По направлению 5.Создание условий для международной сопоставимости квалификаций и совершенствование механизмов признания российских квалификаций за рубежом и иностранных квалификаций в Российской Федерации:.....	21
По направлению 6.Формирование механизмов стимулирования граждан и работодателей к освоению и использованию современных квалификаций:.....	21
IX. Управление реализацией Стратегии .....	22



## **I. Общие положения**

1. Стратегия развития национальной системы квалификаций Российской Федерации на период до 2030 года (далее – Стратегия) определяет цели, приоритеты, направления, задачи государственной политики Российской Федерации направленные на формирование и укрепление кадрового потенциала страны для обеспечения эффективности национальной экономики, реализации национальных целей и приоритетов, а также механизмы реализации, этапы и ожидаемые результаты реализации этих задач.

2. Целью развития национальной системы квалификаций Российской Федерации является формирование современного гибкого механизма кадрового обеспечения решения приоритетных задач научно-технологического и социально-экономического развития Российской Федерации.

3. Настоящая Стратегия призвана способствовать достижению национальных целей и реализации стратегических национальных приоритетов, определенных в указе Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года», а также документах стратегического планирования в сферах научно-технологического, социально-экономического и информационного развития, обеспечения национальной безопасности, региональной и миграционной политики.

4. Стратегия применяется во всех сферах национальной экономики и носит межотраслевой характер.

5. В настоящей Стратегии национальная система квалификаций Российской Федерации – комплекс взаимосвязанных нормативных правовых и методических документов, государственно-общественных институтов и мероприятий, обеспечивающих повышение качества трудовых ресурсов, оптимизацию трудовых процессов, взаимодействие сфер профессионального образования и труда в целях повышения качества подготовки работников и их конкурентоспособности на национальном и международном рынках труда.

Иные понятия и термины, используемые в Стратегии, применяются в том значении, в каком используются в законодательстве Российской Федерации.

## **II. Современное состояние национальной системы квалификаций Российской Федерации**

6. Основа современной национальной системы квалификаций Российской Федерации была определена указом Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации



государственной социальной политики». Нормативно-правовые механизмы этой системы состоят в следующем:

- в трудовом законодательстве закреплены понятия «профессиональный стандарт» и «квалификация», определяющие взаимосвязь национальной системы квалификаций Российской Федерации и сферы труда (ст. 195.1 Трудового кодекса Российской Федерации);

- Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» установлены правовые основы применения национальной системы квалификаций в сфере профессионального образования: разработка федеральных государственных образовательных стандартов на основе требований профессиональных стандартов, профессионально-общественная аккредитация профессиональных образовательных программ на соответствие профессиональным стандартам и др.;

- вопросы разработки и применения профессиональных стандартов регламентированы в нормативных правовых актах Правительства Российской Федерации и Минтруда России;

- нормативной правовой основой для независимой оценки квалификации стали Федеральный закон от 03 июля 2016 г. № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации» и Правила проведения центром оценки квалификаций независимой оценки квалификации в форме профессионального экзамена, утвержденные постановлением Правительства Российской Федерации от 16 ноября 2016 г. № 1204;

- отдельные решения, направленные на расширенное применение профессиональных стандартов и независимой оценки квалификации, принимаются на уровне Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, объединений работодателей, федеральных отраслевых регуляторов (в банковской и финансовой сферах, в сфере физической культуры и спорта, в лифтовой отрасли и сфере вертикального транспорта, в сферах жилищно-коммунального хозяйства, электроэнергетики, строительства, народных промыслов, текстильной промышленности и др.); рассматривается вопрос о возможности применения профессиональных стандартов в государственном и муниципальном секторах управления.

7. В целях создания и развития системы профессиональных квалификаций в Российской Федерации указом Президента Российской Федерации от 16 апреля 2014 г. № 249 был создан Национальный совет при



Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям (далее – Национальный совет).

В состав Национального совета вошли представители профильных министерств и ведомств, крупнейших предпринимательских и профсоюзных объединений, ведущих экспертных организаций.

8. Полномочия по разработке и актуализации профессиональных стандартов, проведению мониторинга рынка труда, организации независимой оценки квалификации, экспертизе образовательных стандартов и программ возложены на советы по профессиональным квалификациям, создаваемые на базе объединений работодателей по отраслевому и профессиональному признаку.

9. К настоящему времени созданы 40 отраслевых советов по профессиональным квалификациям, введены в действие более 1300 профессиональных стандартов и более 2300 новых квалификаций на их основе. Инструменты и механизмы национальной системы квалификаций получили распространение во многих отраслях российской экономики.

В 45 субъектах Российской Федерации восьми федеральных округов руководителями регионов определены координационные органы и региональные методические центры для развития инфраструктуры национальной системы квалификаций.

Для проведения независимой оценки отобраны центры оценки квалификаций и их экзаменационные площадки. К настоящему моменту действуют более 500 центров оценки квалификаций, которые располагают 980 экзаменационными площадками, расположенными в 83 субъектах Российской Федерации; профессиональный экзамен прошли около 100 тыс. соискателей.

10. Формируется единый инструментарий мониторинга рынка труда. Созданы и функционируют основные цифровые ресурсы для участников национальной системы квалификаций.

### **III. Основные вызовы в области развития квалификаций в Российской Федерации**

11. Вхождение России в число крупнейших экономик мира, создание в базовых отраслях высокотехнологичных предприятий, цифровизация национальной экономики и необходимость массового внедрения технологических инноваций предъявляют новые требования к кадровому потенциалу страны. Повышение производительности труда и обеспечение высоких темпов экономического роста невозможно без изменения качества рабочей силы.

12. Главные вызовы в области развития квалификаций в Российской Федерации состоят в следующем:



- внедрение современных технологий, возникновение новых отраслей, профессий и рабочих мест не обеспечиваются нужным количеством квалифицированных кадров, дефицит которых к концу 2030 года составит около 3 млн человек, что может привести к потерям в российской экономике, измеряемым сотнями миллиардов недополученной прибыли;

- механизм обновления номенклатуры и содержания профессий и квалификаций не соответствует темпам изменений потребностей экономики в кадрах. Организационные и финансовые издержки, связанные с введением новых профессий и квалификаций в сферах труда и образования, неоправданно высоки. Потери, связанные с отсутствием на рынке подготовленных специалистов с требуемыми квалификациями, несут не только работодатели, но и общество в целом;

- основные программные механизмы социально-экономического развития страны, реализуемые национальными, федеральными, региональными и ведомственными проектами, а также государственными программами различного уровня, как правило, не предусматривают необходимых задач кадрового обеспечения;

- участие работодателей в оценке результатов подготовки студентов в организациях среднего профессионального образования часто носит формальный характер, а в случае профессионального обучения – не предусмотрено; отсутствует возможность присвоения квалификации студентам организаций высшего образования по результатам освоения отдельных модулей образовательной программы. Это ослабляет позиции молодых людей на рынке труда и повышает издержки бизнеса на подбор, профессиональную адаптацию и переобучение персонала;

- подтверждение работниками квалификации, полученной неформальным путем, как правило, не урегулировано и связано с большими издержками для соискателей. Чаще всего в эту категорию попадает молодежь из малообеспеченных и социально неблагополучных семей. Снижение барьеров для входа на рынок труда указанных слоев населения является одной из приоритетных задач государственной политики в сфере занятости;

- в условиях глобализации экономики и углубления международного разделения труда нарастают потоки трудовой миграции, происходит унификация требований к навыкам и квалификации персонала в международном масштабе. Отсутствие механизмов отбора иностранных работников на основе подтвержденных квалификаций ведет к



дополнительным издержкам компаний на обучение персонала и ложится дополнительным бременем на российскую экономику;

- ускоренная цифровизация хозяйственной и социальной жизни обострила спрос на цифровые компетенции работников, роль которых в новых условиях значительно возросла;

- процессы цифровизации в сфере труда и профессионального образования не синхронизированы, что ведет к увеличению транзакционных издержек, затрудняет интеграцию информационных потоков, использование современных облачных сервисов для граждан и работодателей.

#### **IV. Приоритеты развития национальной системы квалификаций Российской Федерации**

13. Приоритетами развития национальной системы квалификаций Российской Федерации на период до 2030 года являются:

- предоставление гражданам и работодателям достоверной и актуальной информации, а также доступных сервисов в области получения и подтверждения современных квалификаций на основе расширенного применения цифровых технологий;

- оптимизация издержек участников рынка труда за счет интеграции квалификаций, институтов их оценки и признания в национальную систему квалификаций Российской Федерации, обеспечение взаимосвязанности и преемственности квалификаций;

- содействие росту уровня квалификации персонала на основе применения профессиональных стандартов в целях повышения эффективности и безопасности производства, качества продукции и услуг;

- обновление структуры и содержания профессионального образования и профессионального обучения в целях ускоренного формирования кадровой основы прорывного технологического развития, роста производительности труда за счет усиления взаимосвязи сферы труда и сферы образования и обучения;

- создание международной системы признания квалификаций;

- снижение барьеров для входа на рынок труда для молодежи, обеспечение доступа к квалификациям для предотвращения бедности и сокращения социального неравенства, обеспечение доступа лиц старшего возраста к инструментам национальной системы квалификаций.





## **V. Основные направления и задачи развития национальной системы квалификаций Российской Федерации**

14. В соответствии с основной целью и приоритетами развития национальной системы квалификаций Российской Федерации будут реализованы задачи по следующим основным направлениям.

Направление 1. Обеспечение доступности для граждан и работодателей востребованных квалификаций, в том числе связанных с появлением прорывных технологий, профессий будущего.

Направление 2. Интеграция институтов, направленных на получение и признание квалификаций, в единую национальную систему квалификаций Российской Федерации.

Направление 3. Обновление процедур и требований допуска к профессиональной деятельности, связанной с повышенными рисками причинения вреда жизни и здоровью граждан и (или) нанесения значительного ущерба организациям, окружающей среде.

Направление 4. Обеспечение своевременного реагирования системы подготовки кадров на изменения требований рынка труда.

Направление 5. Создание условий для международной сопоставимости квалификаций и совершенствование механизмов признания российских квалификаций за рубежом и иностранных квалификаций в Российской Федерации.

Направление 6. Формирование механизмов стимулирования граждан и работодателей к освоению и использованию современных квалификаций.

Направление 1. Обеспечение доступности для граждан и работодателей востребованных квалификаций, в том числе связанных с появлением прорывных технологий, профессий будущего, включает следующие задачи:

- создание и поддержка инструментов мониторинга и прогнозирования потребности национальной экономики, отдельных секторов, субъектов Российской Федерации и муниципальных образований, работодателей и граждан в квалификациях, в том числе по профессиям будущего, с использованием современных цифровых технологий;

- оптимизация процессов и процедур, связанных с разработкой профессиональных стандартов и квалификаций, образовательных стандартов, примерных и основных образовательных программ, с учетом тенденций развития экономики и областей научного знания;

- обеспечение доступности для граждан и работодателей различных каналов получения востребованных квалификаций и последующего подтверждения их соответствия установленным требованиям.



Направление 2. Интеграция институтов, направленных на получение и признание квалификаций, в единую национальную систему квалификаций Российской Федерации

включает следующие задачи:

- развитие в рамках национальной системы квалификаций Российской Федерации взаимодействия работодателей, образовательных организаций, государственных и профессионально-общественных институтов оценки качества подготовки кадров в целях обеспечения рынка труда квалифицированными кадрами в соответствии с перспективными потребностями экономики;
- использование инструментов национальной системы квалификаций Российской Федерации при формировании кадровой составляющей национальных, федеральных, региональных, муниципальных, отраслевых и ведомственных программ и проектов;
- формирование национальной и отраслевых рамок квалификаций, национального каталога и реестра квалификаций в качестве системообразующих элементов национальной системы квалификаций Российской Федерации;
- создание условий для интеграции в национальную систему квалификаций Российской Федерации различных механизмов подтверждения квалификаций, отвечающих общим принципам, в том числе открытости, независимости и доступности процедуры;
- формирование единой цифровой платформы национальной системы квалификаций Российской Федерации.

Направление 3. Обновление процедур и требований допуска к профессиональной деятельности, связанной с повышенными рисками причинения вреда жизни и здоровью граждан и (или) нанесения значительного ущерба организациям, окружающей среде,

включает следующие задачи:

- модернизация требований к квалификациям и институтам признания профессионального мастерства работников, профессиональная деятельность которых связана с повышенными рисками причинения вреда жизни и здоровью граждан, нанесения ущерба имуществу, окружающей среде;
- обновление, в том числе с использованием инструментов независимой оценки квалификации, механизмов допуска к профессиональной деятельности, связанной с повышенными рисками причинения вреда жизни и здоровью граждан, нанесения ущерба имуществу, окружающей среде;



- формирование единого общедоступного информационного ресурса, содержащего сведения о профессиях и видах деятельности, связанных с повышенными рисками причинения вреда жизни и здоровью граждан, нанесения ущерба имуществу, окружающей среде, по которым требования к квалификациям работников регулируются нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Направление 4. Обеспечение своевременного реагирования системы подготовки кадров на изменения требований рынка труда

включает следующие задачи:

- вовлечение работодателей в управление качеством реализации основных и дополнительных профессиональных образовательных программ и основных программ профессионального обучения;
- внедрение процедуры ускоренной актуализации примерных и основных профессиональных образовательных программ, в том числе по направлениям, связанным с развитием цифровой экономики, с учетом требований, предъявляемых работодателями к квалификации выпускников;
- создание условий для подтверждения квалификаций, полученных по итогам реализации профессиональных образовательных программ (или их модулей) и основных программ профессионального обучения, в том числе с использованием инструментов независимой оценки квалификации.

Направление 5. Создание условий для международной сопоставимости квалификаций и совершенствование механизмов признания российских квалификаций за рубежом и иностранных квалификаций в Российской Федерации

включает следующие задачи:

- формирование инструментов сопоставления требований к квалификациям в рамках межгосударственных объединений, участие в которых принимает Российская Федерация;
- введение процедуры взаимного признания российских квалификаций за рубежом и иностранных квалификаций в Российской Федерации;
- создание благоприятных условий для получения и подтверждения иностранными гражданами востребованных в российской экономике и перспективных квалификаций на территории Российской Федерации и государств выезда с учетом приоритетов миграционной политики Российской Федерации;



- создание условий для применения в Российской Федерации передовых зарубежных практик, связанных с востребованными в российской экономике и перспективными квалификациями, а также способов их оценки и подтверждения.

Направление 6. Формирование механизмов стимулирования граждан и работодателей к освоению и использованию современных квалификаций

включает следующие задачи:

- предоставление возможностей освоения и подтверждения востребованных квалификаций обучающимся организаций высшего и среднего профессионального образования, а также социально незащищенным слоям населения за счет средств соответствующих бюджетов Российской Федерации;

- введение налоговых стимулов для работодателей при проведении независимой оценки квалификации работников и лиц, принимаемых на работу, а также при участии в укреплении инфраструктуры экзаменационных центров;

- развитие механизмов стимулирования работодателей к привлечению для работы специалистов, имеющих подтвержденную квалификацию;

- создание механизма стимулирования работников к повышению и подтверждению их квалификации, в том числе путем обеспечения взаимосвязи размера заработной платы с уровнем квалификации и сложностью решаемых задач;

- организация систематического информирования граждан и работодателей о ресурсах и возможностях национальной системы квалификаций Российской Федерации через средства массовой информации.

- 

## **VI. Механизмы реализации Стратегии**

15. В целях реализации Стратегии будут использованы правовые, организационно-управленческие, финансово-экономические и информационные механизмы.

*15.1. Правовые механизмы включают:*

- совершенствование нормативного правового регулирования применения профессиональных стандартов в качестве документов прямого действия при разработке и реализации образовательных программ (отдельных модулей), направленных на получение квалификации;

- модернизацию нормативной правовой базы, регламентирующей требования к квалификации работников, в том числе для занятых



профессиональной деятельностью, связанной с повышенными рисками причинения вреда жизни и здоровью граждан и иными профессиональными рисками, с применением профессиональных стандартов;

- совершенствование правовых основ национальной системы квалификаций Российской Федерации, в том числе определение полномочий субъектов Российской Федерации по ее развитию и уточнение правового регулирования в сфере независимой оценки квалификации;

- формирование правовых оснований для стимулирования применения работодателями инструментов национальной системы квалификаций Российской Федерации в сфере управления персоналом, включая системы оплаты труда работников;

- разработку и введение правовых норм, обеспечивающих признание квалификаций при привлечении квалифицированной рабочей силы.

#### *15.2. Организационно-управленческие механизмы включают:*

- развитие действующих и создание новых советов по профессиональным квалификациям, укрепление их организационного и кадрового потенциала;

- перспективное планирование разработки и актуализации профессиональных стандартов и квалификаций по востребованным и перспективным видам профессиональной деятельности;

- расширение и оптимизацию сети центров оценки квалификаций, экзаменационных центров (мест проведения экзаменов) и перечня квалификаций, по которым проводится независимая оценка квалификации; использование для целей независимой оценки, совмещенной с итоговой аттестацией, ресурсов организаций профессионального образования;

- вовлечение в использование инструментов национальной системы квалификаций Российской Федерации центров занятости населения, кадровых агентств, операторов интернет-рекрутмента;

- развитие инфраструктуры национальной системы квалификаций в субъектах Российской Федерации, а также отражение вопросов кадрового обеспечения в региональных программах социально-экономического развития;

- внесение изменений в формы федерального статистического наблюдения, предусматривающих использование элементов национальной системы квалификаций Российской Федерации для сбора информации о структуре занятости населения, ситуации на рынке труда и его динамике.

#### *15.3. Финансово-экономические механизмы включают:*



- налоговое стимулирование работодателей к расширению инвестиций в укрепление их кадрового потенциала, в том числе в части затрат на разработку профессиональных стандартов, обучение и независимую оценку квалификации работников и лиц, принимаемых на работу;
- учет работодателями уровня квалификации, подтвержденного на основе механизмов национальной системы квалификаций Российской Федерации, при установлении тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников;
- финансирование за счет средств федерального, региональных и местных бюджетов освоения и подтверждения начальной (входной) квалификации для молодежи, а также мероприятий по обеспечению доступа к инструментам национальной системы квалификаций Российской Федерации социально незащищенных слоев населения;
- использование механизма государственно-частного партнерства;
- включение разделов кадрового обеспечения в структуру национальных, федеральных проектов, государственных программ, предусматривающих, в том числе, финансовое обеспечение их реализации;
- финансовое обеспечение деятельности институтов национальной системы квалификаций Российской Федерации (Национального совета, Национального агентства развития квалификаций, советов по профессиональным квалификациям) с учетом роста масштаба национальной системы квалификаций.

#### *15.4. Информационные механизмы включают:*

- взаимосвязанные информационные ресурсы национальной системы квалификаций, включая ресурсы, поддерживаемые Минтрудом России, Минобрнауки России, Минпросвещением России, Пенсионным фондом России, Национальным советом, советами по профессиональным квалификациям, Национальным агентством развития квалификаций, субъектами Российской Федерации на основе общих стандартов представления и обмена данными;
- цифровые сервисы национальной системы квалификаций, рассчитанные на конечных пользователей;
- обеспечение свободного доступа работодателей к данным национальной системы квалификаций, в том числе к сведениям о квалифицированных специалистах, успешно сдавших профессиональные экзамены, с учетом требований к защите персональных данных;



- широкое информационное сопровождение и продвижение институтов и сервисов национальной системы квалификаций в публичном пространстве и средствах массовой информации, их популяризацию среди различных групп потенциальных пользователей.

## **VII. Этапы и показатели реализации Стратегии**

16. Реализация Стратегии будет осуществляться в 2 этапа:

I этап: 2021–2024 гг.

II этап: 2025–2030 гг.

16.1. На I этапе будет создана целостная инфраструктура национальной системы квалификаций Российской Федерации, обеспечивающая широкий доступ работодателей, граждан, образовательных организаций, органов исполнительной власти к различным ее инструментам и сервисам, в том числе к инструментам мониторинга и прогнозирования потребности экономики и граждан в квалификациях, к современным квалификациям и процедурам их подтверждения, программам профессионального образования и обучения, обеспечивающим освоение востребованных и перспективных квалификаций.

По большинству видов профессиональной деятельности, связанных с особыми условиями труда, повышенными требованиями к надежности и безопасности, рисками причинения вреда жизни и здоровью граждан и иными профессиональными рисками, будут разработаны профессиональные стандарты и квалификации, созданы условия для проведения независимой оценки квалификации, разработаны механизмы синхронизации действующих процедур независимой оценки квалификации и аттестации персонала в рамках профессиональных экзаменов.

К концу 2024 года будет завершена переориентация системы высшего и среднего профессионального образования на профессиональные стандарты в качестве основы для образовательных программ и процедур оценки образовательной деятельности. В системе государственной аккредитации профессионального образования будет обеспечен учет оценки качества подготовки выпускников в соответствии с профессиональными стандартами и иными требованиями рынка труда в качестве одного из ведущих показателей.

На этом этапе будет принят пакет нормативных правовых актов, стимулирующих переход на независимую оценку квалификации в качестве массового инструмента оценки квалификации работников.

16.2. На II этапе будет осуществляться дальнейшее масштабирование институтов национальной системы квалификаций Российской Федерации. Будет проведена тонкая настройка системы при оптимальном сочетании механизмов саморегулирования и административного воздействия. Результаты наиболее успешных практик в области независимой оценки



квалификации, кадрового обеспечения развития отраслей и регионов, взаимодействия работодателей и образовательных организаций получат широкое распространение. Уточненные приоритеты, направления и показатели развития национальной системы квалификаций Российской Федерации будут закреплены в Плане мероприятий (дорожной карте) развития национальной системы квалификаций до 2030 года.

17. Реализация Стратегии будет способствовать достижению следующих базовых показателей, целевые значения которых устанавливаются в Плане мероприятий (дорожной карте) реализации Стратегии:

- доля видов экономической деятельности, для которых разработаны соответствующие профессиональные стандарты;

- доля лиц, прошедших независимую оценку квалификации, в общей численности рабочей силы (по методологии Международной организации труда), в том числе – работников с особыми условиями труда, а также работников, занятых в видах профессиональной деятельности с особыми требованиями к надежности и безопасности производственных процессов, рисками причинения вреда жизни и здоровью граждан и иными профессиональными рисками; выпускников организаций среднего профессионального образования и профессионального обучения; занятых, безработных и других категорий граждан;

- доля основных профессиональных образовательных программ, получивших профессионально-общественную аккредитацию в порядке, установленном советами по профессиональным квалификациям.

Уточнение показателей будет происходить в процессе реализации Стратегии с учетом достигнутых результатов и прогнозируемых рисков в отношении запланированных мероприятий.

18. Основными процессными показателями реализации Стратегии являются:

- доля средних и крупных предприятий, участвующих в мониторинге рынка труда;

- доля квалификаций, по которым проводится независимая оценка квалификации;

- доля субъектов Российской Федерации, в которых действует сеть экзаменационных центров или доступны дистанционные формы проведения профессиональных экзаменов с использованием информационных ресурсов национальной системы квалификаций Российской Федерации.

19. Реализация Стратегии будет также способствовать достижению иных показателей, определяемых в стратегических и программных документах Российской Федерации.





### **VIII. Ожидаемые эффекты и результаты реализации Стратегии**

20. Ожидаемые эффекты от реализации Стратегии связаны с достижением национальных целей развития, определенных указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» и указом Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года».

#### **21. Основные эффекты реализации Стратегии**

*для государства:*

- формирование устойчивого механизма обеспечения качества трудовых ресурсов;
- повышение стабильности рынка труда за счет поддержания баланса спроса на квалифицированные кадры и предложения рабочей силы;
- повышение качества профессионального образования путем обеспечения соответствия образовательных программ требованиям рынка труда;
- повышение инвестиционной привлекательности Российской Федерации за счет качественных изменений на рынке труда;

*для работодателей:*

- расширение доступа к квалифицированной рабочей силе;
- снижение издержек, связанных с поиском, отбором и обучением работников, отвечающих требованиям работодателя;
- развитие кадрового потенциала, обеспечивающего внедрение и использование технологических инноваций в компаниях и организациях;
- снижение профессиональных рисков, связанных с действиями персонала, повышение надежности и безопасности производственных процессов, снижение рисков для населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера;

*для граждан:*

- доступность актуальной информации о востребованных и перспективных профессиях и квалификациях;
- снижение издержек при входе на рынок труда или смене профиля деятельности;
- возможность планирования профессиональной карьеры, повышение профессиональной мобильности;



- увеличение доходов в соответствии с ростом квалификации работника.

## 22. Основные планируемые результаты реализации Стратегии

По направлению 1. Обеспечение доступности для граждан и работодателей востребованных квалификаций, в том числе связанных с появлением прорывных технологий, профессий будущего:

– проводится регулярный углубленный мониторинг рынка труда, на его основе осуществляется прогнозирование потребности экономики и граждан в профессиях и квалификациях, в том числе по профессиям будущего, с использованием современных цифровых технологий;

– определен и функционирует порядок перехода от устаревших квалификационных требований предыдущего поколения к новым профессиональным стандартам и квалификациям;

– профессиональные стандарты, требования к квалификациям, оценочные средства для независимой оценки квалификации систематически актуализируются с учетом требований новых технологий;

– квалификации работников и лиц, претендующих на осуществление профессиональной деятельности, соответствуют потребностям рынка труда;

– обеспечено оперативное и адресное доведение до работодателей, организаций, осуществляющих образовательную деятельность, граждан, органов государственной власти и международных организаций информации о действующих в Российской Федерации современных классификаторах, профессиональных стандартах, профессиональных образовательных программах, квалификациях, а также процедурах и результатах их оценки.

По направлению 2. Интеграция институтов, направленных на получение и признание квалификаций, в единую национальную систему квалификаций Российской Федерации:

– в интересах работодателей и граждан сформирована оптимальная нормативно-правовая и информационная среда для повышения уровня квалификации работников и развития человеческого капитала;

– при формировании требований к кадровому обеспечению реализации государственных программ, национальных, федеральных, региональных, муниципальных, отраслевых и ведомственных программ и проектов используются инструменты национальной системы квалификаций Российской Федерации;

– сформированы критерии и механизмы признания устоявшихся практик оценки квалификации, которые основаны на передовых



международных, отраслевых и корпоративных стандартах, их включения в национальную систему квалификаций Российской Федерации;

- разработаны и внедрены национальная и отраслевые рамки квалификаций, единый каталог и реестр квалификаций;

- в сфере труда и в сфере подготовки кадров используется преемственная система классификаторов, профессиональных стандартов, квалификаций, профессий и специальностей;

- единая цифровая платформа национальной системы квалификаций Российской Федерации обеспечивает взаимодействие институтов управления квалификациями и оказание широкого спектра услуг гражданам и работодателям, в том числе – ведение информационных баз национальной системы квалификаций; единый цифровой инструментарий мониторинга и прогнозирования потребностей рынка труда в квалификациях; выявление новых профессий и квалификаций; цифровые сервисы для формирования профессиональной карьеры и профессиональной ориентации; цифровые сервисы для освоения и оценки квалификаций;

- положения профессиональных стандартов применяются при разработке и актуализации квалификационных требований для замещения должностей государственной гражданской службы; при отборе кандидатов на замещение должностей государственной гражданской службы применяются механизмы независимой оценки квалификаций;

- механизмы оценки квалификации, основанные на общих принципах, в том числе на принципах открытости, независимости и доступности процедуры, применяются заинтересованными организациями для определения фактической квалификации граждан, проведения активной политики занятости, содействия в трудоустройстве безработных граждан, высвобождаемых работников, лиц предпенсионного возраста, а также для оценки результатов профессионального образования и обучения указанных категорий населения.

По направлению 3. Обновление процедур и требований допуска к профессиональной деятельности, связанной с повышенными рисками причинения вреда жизни и здоровью граждан и (или) нанесения значительного ущерба организациям, окружающей среде:

- обновлены на основе оценки рисков профессиональной деятельности перечни профессий и видов деятельности, профессиональных квалификаций, по которым требуется специальное регулирование нормативными правовыми актами;



- введены (актуализированы) профессиональные стандарты и квалификации по видам деятельности, связанным с особыми условиями труда, повышенными требованиями к надежности и безопасности, рисками причинения вреда жизни и здоровью граждан, рисками при защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера и иными профессиональными рисками;

- применяется объективный механизм периодической оценки квалификации работников, способствующий снижению профессиональных рисков, повышению безопасности и надежности производства товаров и оказания услуг.

По направлению 4. Обеспечение своевременного реагирования системы подготовки кадров на изменения требований рынка труда:

- сформирован порядок ускоренной разработки профессиональных стандартов, квалификаций, оценочных материалов, примерных основных образовательных программ – от утверждения профессионального стандарта до утверждения актуализированных основных образовательных программ в соответствии с новыми требованиями проходит, как правило, не более 1 года, программ профессионального обучения и дополнительных профессиональных программ – не более 6 месяцев;

- профессиональные стандарты применяются при формировании примерных и основных профессиональных образовательных программ всех уровней и основных программ профессионального обучения, направленных на овладение выпускниками квалификациями, основанными на профессиональных стандартах;

- основные и дополнительные профессиональные образовательные программы и основные программы профессионального обучения систематически актуализируются в соответствии с требованиями профессиональных стандартов (требованиями к квалификациям);

- разработаны и применяются типовые модули профессиональных стандартов, образовательных программ, направленные на освоение цифровых компетенций работниками различного уровня и профиля;

- механизмы профессионально-общественной аккредитации и экспертизы активно применяются для повышения качества образовательных программ с учетом требований работодателей, профессиональных сообществ; снижена административная нагрузка на образовательные организации в рамках государственных систем аккредитации и лицензирования;



– итоговая и промежуточная аттестация обучающихся по профессиональным образовательным программам и программам профессионального обучения включает механизмы независимой оценки квалификации, в том числе по результатам освоения отдельных модулей профессиональных образовательных программ.

По направлению 5. Создание условий для международной сопоставимости квалификаций и совершенствование механизмов признания российских квалификаций за рубежом и иностранных квалификаций в Российской Федерации:

– проведены межгосударственные переговоры и заключены соглашения о взаимном признании российских квалификаций за рубежом и зарубежных квалификаций в Российской Федерации;

– сформированы инструменты сопоставления требований к квалификациям в рамках межгосударственных объединений, в которых принимает участие Российская Федерация;

– созданы экзаменационные центры, в том числе за рубежом, для обеспечения иностранных граждан возможностями подтверждения своей квалификации в Российской Федерации и на территории государств выезда;

– созданы условия для применения в Российской Федерации передовых зарубежных практик, связанных с востребованными в российской экономике и перспективными квалификациями, а также способов их оценки и подтверждения.

По направлению 6. Формирование механизмов стимулирования граждан и работодателей к освоению и использованию современных квалификаций:

– инструменты независимой оценки квалификации интегрированы в трудовое законодательство Российской Федерации;

– современные профессиональные стандарты, независимая оценка квалификации широко применяются в управлении персоналом;

– услуги независимой оценки квалификации доступны для работодателей и соискателей;

– созданы условия для получения молодежью первого профессионального опыта и квалификации, обеспечивающих успешное трудоустройство и профессиональную адаптацию;

– данные о квалификации персонала организаций на основе реестра сведений о результатах независимой оценки квалификации учитываются по



критерию «квалификация основного персонала» при осуществлении закупки товаров и услуг для государственных и муниципальных нужд;

– во всех регионах функционирует система консультирования для работодателей, образовательных организаций, российских и иностранных граждан по вопросам выбора, освоения и подтверждения квалификаций, формирования индивидуальной профессиональной карьеры и трудоустройства;

– цифровые ресурсы национальной системы квалификаций Российской Федерации, их сервисы доступны для широкого круга пользователей (государственных и муниципальных органов управления, работодателей, абитуриентов, учащихся, образовательных организаций; лиц, претендующих на осуществление определенного вида трудовой деятельности; служб занятости, кадровых агентств, зарубежных партнеров и др.).

## **IX. Управление реализацией Стратегии**

23. Национальный совет разрабатывает План мероприятий (дорожную карту) реализации Стратегии (далее – План мероприятий), осуществляет координацию деятельности органов государственной власти Российской Федерации, объединений работодателей, профессиональных союзов (их объединений) и ассоциаций, общественных объединений, образовательных, научных и иных организаций, советов по профессиональным квалификациям по реализации Стратегии.

24. Федеральные органы государственной власти при участии органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления принимают меры по реализации Стратегии и Плана мероприятий с учетом сферы ответственности, установленной законодательством Российской Федерации.

Федеральные органы государственной власти обеспечивают подготовку и издание нормативных правовых актов, связанных с реализацией Стратегии и Плана мероприятий, после их рассмотрения и одобрения Национальным советом.

Представители федеральных органов государственной власти в Национальном совете:

- обеспечивают координацию участия федерального органа государственной власти в реализации Стратегии и Плана мероприятий в рамках своих полномочий;

- организуют подготовку материалов и информации по вопросам реализации Стратегии и Плана мероприятий, относящихся к компетенции федерального органа государственной власти;



- докладывают на заседаниях Национального совета о результатах деятельности федерального органа государственной власти по реализации мероприятий Стратегии.

25. АНО «Национальное агентство развития квалификаций» обеспечивает организационную, методическую, экспертно-аналитическую поддержку реализации Стратегии и Плана мероприятий, осуществляет формирование и развитие информационных ресурсов национальной системы квалификаций.

26. Советы по профессиональным квалификациям осуществляют реализацию Стратегии и Плана мероприятий в рамках своей компетенции.

27. АНО «Агентство развития профессионального мастерства (Ворлдскиллс Россия)» участвует в реализации Стратегии и Плана мероприятий в рамках своей компетенции.

28. ВНИИ труда Минтруда России осуществляет научно-исследовательскую и аналитическую деятельность по направлениям развития национальной системы квалификаций Российской Федерации, определенных Стратегией, в рамках своей компетенции.

29. Финансовое обеспечение реализации Стратегии осуществляется за счет:

- бюджетных ассигнований федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации;

- средств государственных внебюджетных фондов и внебюджетных источников, включая средства институтов развития, компаний с государственным участием, государственных корпораций;

- средств работодателей и их объединений.

30. Корректировка Стратегии осуществляется по решению Национального совета с учетом результатов выполнения мероприятий Стратегии и изменений социальных, экономических, внешнеполитических и иных условий, оказывающих существенное влияние на ее реализацию.

31. Результаты реализации Стратегии отражаются в экспертно-аналитическом докладе Национального совета о развитии национальной системы квалификаций Российской Федерации, который представляется Президенту Российской Федерации один раз в два года.