

Вестник Евразийской науки / The Eurasian Scientific Journal <https://esj.today>

2018, №4, Том 10 / 2018, No 4, Vol 10 <https://esj.today/issue-4-2018.html>

URL статьи: <https://esj.today/PDF/23ECVN418.pdf>

Статья поступила в редакцию 16.07.2018; опубликована 03.09.2018

**Ссылка для цитирования этой статьи:**

Кабанова Л.В., Брагина З.В., Никерина Е.В. Проблемы формирования национальной системы квалификаций в России и пути решения // Вестник Евразийской науки, 2018 №4, <https://esj.today/PDF/23ECVN418.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

**For citation:**

Kabanova L.V., Bragina Z.V., Nikerina E.V. (2018). Problems of the formation of the national system of qualifications in Russia and ways of solving them. *The Eurasian Scientific Journal*, [online] 4(10). Available at: <https://esj.today/PDF/23ECVN418.pdf> (in Russian)

УДК 331.5

ББК 65.24

ГРНТИ 06.01.0

**Кабанова Любовь Валерьевна**

ОО ВО (ЧУ) «Международная академия бизнеса и новых технологий», Ярославль, Россия

Кандидат исторических наук, доцент

E-mail: [historyLVK@mail.ru](mailto:historyLVK@mail.ru)

РИНЦ: [https://elibrary.ru/author\\_profile.asp?id=213177](https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=213177)

**Брагина Зинаида Васильевна**

ФГБОУ ВО «Костромской государственный университет имени Н.А. Некрасова», Кострома, Россия

Доктор технических наук, кандидат экономических наук, профессор

Заслуженный деятель науки РФ

E-mail: [bragzv@yandex.ru](mailto:bragzv@yandex.ru)

ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-3457-4574>

РИНЦ: [https://elibrary.ru/author\\_profile.asp?id=495569](https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=495569)

**Никерина Елена Валентиновна**

Департамент по труду и социальной защите населения Костромской области, Кострома, Россия

Отдел рынка труда и трудовой миграции

Начальник

E-mail: [nikerinal@yandex.ru](mailto:nikerinal@yandex.ru)

## Проблемы формирования национальной системы квалификаций в России и пути решения

**Аннотация.** В статье рассмотрена проблема формирования в нашей стране национальной системы квалификаций. Представлен анализ целей национальной системы квалификаций, особенности её становления, проблемы этого процесса и пути их преодоления. Актуальность темы объясняется изменением мировых условий труда, при которых возникают новые области профессиональной деятельности под влиянием научно-технического прогресса. Уточнено содержание понятий «квалификация» и «компетенция». Доказано, почему подход к образованию должен быть компетентностным. Переход от индустриального к постиндустриальному типу экономики требует сегодня нового качества работника, который, не зависимо от профессии, может работать с пакетами современных технологий в постоянно изменяющихся внешних условиях, заставляющих человека самостоятельно оценивать ситуацию, принимать ответственные решения и постоянно развивать свои компетенции.

Показано, что обеспечение качества современного образовательного процесса сегодня невозможно без сетевого взаимодействия учреждений образования, науки, бизнеса, активным участником которого становится НСК. Авторы анализируют формирование механизмов на основе НСК благодаря которым в стране впервые за много десятков лет работодатели и человеческие ресурсы могут взаимодействовать с системой образования, а бизнес и образование с государством. Авторы раскрывают как Национальная система квалификаций зависит от синергетического эффекта комплексного изменения образовательных технологий, постоянного обучения и развития персонала предприятий и организаций, повышения качества образовательного процесса на всех уровнях обучения. В статье показано, что социально-экономический смысл НСК определяется тем, что через нее рынок труда формирует свои обобщенные требования к человеческим ресурсам.

**Ключевые слова:** компетентность; квалификация; инновационная экономика; постиндустриальная экономика; профессиональный опыт; система образования; непрерывное образование; рынок труда; национальная система квалификаций; центры оценки квалификаций

Конкурентоспособность стран в современных условиях при росте значимости человеческого капитала зависит уже не только от деятельности традиционных образовательных институтов, но и от возможности постоянно повышать качество компетентностей, используемых в экономике и в социальной жизни. Специалисты, получившие профессиональное образование и желающие повысить уровень своих навыков или получить новые, являются ключевым ресурсом экономики. Освоение новых навыков и знаний становится для человека самостоятельной потребностью. Содержание и методы обучения должны представлять широкие возможности для профессиональной переподготовки. Как следствие – обучение в течение всей жизни становится необходимым и все более значимым элементом современных образовательных систем. Все большую роль в них играет как неформальное образование (курсы, тренинги, короткие программы, которые могут предлагаться на любом этапе образования или профессиональной карьеры), так и неформальное (спонтанное) образование, которое реализуется за счет самообразования граждан в насыщенной культурно-образовательной среде. Образовательная система должна гибко реагировать на потребности рынка труда.

Знаниевый и практико-ориентированный подход сегодня интегрируется в компетенции использования знаний и умений в решении производственных задач. Компетентностная парадигма является основной моделью постановки проблемы формирования современного востребованного экономикой профессионала, но это не снимает многомерности, неоднозначности подходов к таким её составляющим как «компетенция», «компетентность», «квалификация» [1]. Объективно существует противоречие между производством качества образования (системой образования) и потреблением качества (экономикой страны) и если разрешением этого противоречия не управлять, то есть не определить зоны ответственности, то оба участника процесса будут продолжать нести издержки, защищая свои интересы и сохраняя дисбаланс в экономике.

Инновационные изменения, которые мы наблюдаем в экономике всегда связаны с нарушением равновесия существующей, традиционной системы, рассогласованием связей ее элементов, которое носит не случайный характер, а вызвано сущностью инновации, как явления. Инновация – это всегда элементы будущего состояния в сегодняшней практике, что связано с нарушением целостности системы и гармонии ее субъектов. Ожидаемый качественный результат развития экономики можно достигнуть только при условии жесткой регламентации все реализуемых процессов, что позволит перейти к устойчивому состоянию в точках бифуркации, гармонизировать стабильность и развитие. Мировой опыт показывает, что

это противоречие во многих странах стремятся снять с помощью формирования национальных систем квалификаций (НСК) [2]. Опыт их становления в России требует системного теоретического и эмпирического осмысления.

В современной инновационной транснациональной экономике, основанной на формационных технологиях, действует множество независимых друг от друга агентов. Переход от индустриального общества и простых технологических операций к постиндустриальному типу экономики требует сегодня нового качества выпускника, который может работать с пакетами современных технологий в постоянно изменяющихся внешних условиях, заставляющих человека самостоятельно оценивать ситуацию, принимать ответственные решения и постоянно развивать свои компетенции.

В обобщённом виде качество образования – это совокупность свойств и их проявлений, способствующих удовлетворению потребностей человека отвечающих интересам общества и государства. Одним из важнейших элементов управления качеством образования являются измерение и оценка. Измерение – это процесс нахождения количественных значений величины. Оценка – это результат измерения. Она направлена на формирование ценностных суждений об объекте. В образовании принято использовать баллы в качестве единицы измерения количественных значений и уровни – как единицы измерения качества [3]. Ответственность за проверку качества сформированных компетенций закреплена за образовательными организациями, а такая оценка всегда субъективна. Кроме того, данный подход исключает возможность формирования компетенций вне образовательных организаций. На самом деле объективно оценить компетенции можно только в процессе производства и это не может быть одномоментным актом. В то же время работодатели и представляющие их интересы – профессиональные сообщества стремятся к ясной системе оценки уровня выполнения профессиональных функций сотрудником до практического опыта, а компетенции можно оценить только на опыте. Способом многочисленных субъектов экономики договориться сегодня о правилах игры во многих странах становятся НСК.

Одно из определений квалификации – это требование к степени владения конкретными производственными навыками, зафиксированными в требованиях к профессиям и специальностям [4]. Цель НСК обеспечить государству базы знаний квалификаций, помочь в формировании квалификационных систем для содействия обучению на протяжении всей жизни, признанию предшествующего обучения, в том числе неформального, укрепить связи между образованием, профессиональной подготовкой и рынком труда. НСК – это платформа для сотрудничества и диалога с широким кругом заинтересованных сторон и форма обеспечения контрольных точек для проверки рамочной деятельности в устойчивых профессиональных полях и алгоритмах. Предпосылками создания НСК стали необходимость признания неформального и спонтанного обучения на рынке труда, обеспечения образовательной и профессиональной мобильности, глобализация, как экономики, так и образовательного пространства, переход России к «экономике знаний», требование формирования основ «обучения на протяжении всей жизни», модернизация профессионального образования, и, наконец, потребность роста производительности труда.

Последние двадцать лет более ста стран мира работают в области создания и внедрения национальных квалификационных структур и стандартов (НСК), национальных систем квалификаций (NQF). Например, NQF в Европе содержит от 1 до 10 уровней квалификаций. В разных странах разрабатываются профессиональные стандарты, включающие в себя описание требований к работнику в виде знаний, умений и навыков, разнесенных по уровням рамки квалификаций. Разница в уровне овладения конкретной операцией в определенной области деятельности была обозначена термином «квалификация». Именно квалификация стала определять положение рабочего на рынке труда, легла в основу социальных отношений на

производстве. Индустриальные технологии были рассчитаны на массовое производство, развитую систему разделения труда, использование знаний, умений, навыков человека в узкой конкретной области (профессия и специальность) и оценку результата труда по умению выполнять конкретную операцию в производственном процессе (квалификация) [5].

Национальные рамки квалификаций нацелены на поддержание прозрачности и мобильности рынка труда и образования в течение всей жизни. Зарубежная практика показывает, что рамка квалификаций, как, например, в Англии, Ирландии, Шотландии, может охватывать квалификации всех секторов системы образования и обучения, начальное и среднее общее образование, профессиональное образование, обучение взрослых и высшее образование. Подобные транснациональные системы развиваются и во многих регионах мира.

Основой формирования европейской системы квалификаций стали два интеграционных процесса в области образования – Болонский, гармонизирующий квалификационные структуры в высшем образовании, и Копенгагенский в области профессионального образования. Оба процесса оказали огромное влияние не только на формирование европейского образовательного пространства, но и на социальное и экономическое развитие стран – членов ЕС, повышение мобильности рабочей силы и ее квалификаций, так как была обеспечена их сопоставимость.

В большинстве национальных систем квалификаций начальные уровни предполагают понимание базовых инструкций и наличие базовых ключевых умений, а высокие уровни – обладание сложными умениями, включая управленческие умения, значительным объемом глубоких знаний, высокой степенью самостоятельности при осуществлении профессиональной деятельности, понимание социальных последствий своих действий и соблюдение высоких этических принципов. Наличие национальной системы квалификаций дает возможность всем категориям заинтересованных сторон, включая студентов, их родителей, работодателей, работников, кандидатов на обучение из числа взрослого населения, определить свои предпочтения в отношении способов освоения квалификаций и получить признание освоенной квалификации [2].

В тесной связи с системой квалификаций рассматривается классификация областей профессиональной деятельности (или видов экономической активности), что является основой для формирования профессиональных стандартов, которые выстраиваются по иерархическому принципу и соотносятся с квалификационными уровнями. В основе описания и классификации квалификаций лежат результаты обучения, указывающие на наличие знаний и практических умений, освоенные человеком в ходе обучения (например, после освоения отдельного модуля или всей образовательной программы), включая компетенции, освоенные в ходе неформального, спонтанного обучения в рамках проектов, на рабочем месте, в широкой медиасреде. Важно, чтобы признание результатов неформального и спонтанного обучения стало неотъемлемым элементом системы обеспечения качества квалификаций в рамках НСК, для чего во многих странах разрабатываются специальные процедуры и институциональные механизмы, что полностью соответствует задачам реализации идеи обучения в течение всей жизни, которая становится основополагающей стратегией развития практически во всем мире.

Структурировать квалификации можно непосредственно через их иерархию (как в Великобритании), или через инфраструктуру системы образования, как принято в России, когда устанавливаются не столько уровни, сколько сегменты системы образования, в каждом из которых присуждаются соответствующие дипломы. Но в последнем случае, ряд форм обучения, например, некоторые программы профессиональной подготовки, непрерывное профессиональное обучение, неформальное, спонтанное обучение оказываются вне рамки квалификаций. С точки зрения теории факторов производства это означает, что в России занижено представление об обеспеченности экономики таким фактором производства как

трудовой ресурс, поскольку организмические формы обучения (неформальное, спонтанное как базовые для непрерывного обучения) официально не признаны.

Понятие «организмические» впервые применяется нами непосредственно к характеристике форм обучения. Социальные институты подобны живому организму – в этом смысл организмического понимания. Один из авторов организмической концепции Людвиг фон Бергаланфи известный австрийский ученый и методолог науки внес огромный вклад в развитие системных исследований XX века. В основе данной концепции лежит идея о том, что живой организм есть определенная постоянно изменяющаяся система, а не просто набор отдельных элементов. Людвиг фон Бергаланфи в 30-40 годах XX века заложил основы концепции организмического подхода к организованным динамическим системам, которые обладают свойством эквифинальности, то есть способностью достигать поставленные цели на начальных этапах развития независимо от возникших нарушений. Под системой Бергаланфи понимал комплекс элементов, находящихся во взаимодействии. Несмотря на тот факт, что ученый вел свои исследования в рамках биологической науки, его взгляды открыли путь к познанию человека, общества и его институтов [6].

Последователями организмической парадигмы были Г. Лебон, А. Файоль, Э. Гуссерль, А. Шютц, Т. Парсонс, В. Парето, Н. Смелзер, А. Тойнби, Э. Гидденс, Н. Луман, Ф. Варела, Дж. Форрестер, В. Ядов, С. Караганов, Н. Данилевский, М. Ковалевский, А. Стронин, П. Лилиенфельд, Я. Новиков, П. Сорокин и другие исследователи, которые исследовали как общество в целом, так и управление организацией. В последние годы возрастает интерес к органицизму, идеи которого оказались созвучны проблемами выживания человечества [7, 8].

На наш взгляд, термин «организмические» правомерно и необходимо применять также и к характеристике форм обучения, и к характеристике квалификаций. Используя данный термин, мы ставили целью подчеркнуть, что именно организмический подход позволяет анализировать обучение, экономику и общество в целом как целостную систему по аналогии с живым организмом и мы исследуем проблему в том числе и в рамках организмической парадигмы.

В интересах граждан и работодателей механизмы системы квалификаций должны предусматривать возможности признания не только целостной, но и частичной (организмической) квалификации, что будет способствовать обеспечению баланса спроса и предложения квалификаций на рынке труда при устаревании каких-либо видов трудовой деятельности (профессий) или изменении их содержания и объема, а также в случаях возникновения новых видов трудовой деятельности. В ряде стран такие механизмы уже работают и это позволяет снизить затраты на получение квалификации за счет признания неформального обучения (обучения в процессе труда), совершенствовать систему повышения квалификации и обучения действующих работников [9]. Механизм подтверждения квалификации работников через профессиональный экзамен в сети независимых сертификационных центров, как неотъемлемая часть создаваемой национальной системы квалификаций начал формироваться у нас в стране несколько лет назад. Такие центры, ориентируясь на разработанные профессиональные стандарты должны подтверждать профессиональный уровень специалиста и становиться своего рода паспортом профессиональной деятельности человека при приеме на работу.<sup>1</sup>

Ключевую задачу предоставления гражданам наибольших возможностей с точки зрения информированности о ситуации на рынке труда, о профессиях, которые получают развитие, о

---

<sup>1</sup> Совещание по вопросу разработки профстандартов 9 декабря 2013 года / Портал Президента России. [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://kremlin.ru/events/president/news/1981> (Дата обращения 19.07.2018).

требованиях, предъявляемых работодателями к этим профессиям, национальная система квалификаций должна решать наравне с дальнейшей работой по подготовке профессиональных стандартов и созданием справочника профессий. Важно, что в российской Национальной системе квалификаций не чиновники, а работодатели и профессиональные сообщества формируют подходы к квалификациям, описывают требования, которые предполагают предъявлять к работникам. Ведущую роль в процессе формирования требований к работникам должны играть профессиональные сообщества так как именно их представители глубже знают технико-технологический уровень и тенденции его развития в каждом виде экономической деятельности, могут своевременно определить зарождение и необходимость подготовки рабочей силы для новых видов профессионального труда, сформировать рекомендации для разработки профессиональных стандартов.

С 1 января 2017 года<sup>2</sup> работники могут подтверждать свою квалификацию в специальных независимых центрах оценки квалификации (ЦОК), потребность в которых объясняется также и тем, что сегодня в нашей стране бизнес не удовлетворен качеством подготовки студентов и вынужден переходить от модели корпоративных к собственным полностью подконтрольным университетам, начиная с инженерных, заканчивая управленческими. Несколько миллионов в стране охватывает так называемое неформальное дополнительное образование. Его получают люди самой высокой мотивации, кто способен в современном мире самостоятельно ставить себе задачи, добиваться и контролировать их выполнения, но они находятся уже за пределами образовательных учреждений. Наконец, модель, при которой студента оценивают те же преподаватели, которые учили его, способна породить проблемы, в том числе и коррупционного плана. По мере готовности объединений предпринимателей и промышленников по видам экономической деятельности система сертификации должна быть связана с органами независимого контроля.

Национальная система квалификаций может стать тем звеном, которая запустит изменения деятельности субъектов системы образования и обеспечит индикаторы этих изменений. Государство заинтересовано в НСК индикаторе конкурентоспособности страны и структуры ВВП, качества трудовых ресурсов, инвестиционной привлекательности региона и страны в целом и социальной защиты граждан. НСК – индикатор спроса на квалификации работников со стороны работодателей на основе требований рынка труда и предложения квалификаций со стороны системы образования и обучения, соответственно – индикатор обоснованности выделения бюджетных ресурсов на подготовку кадров, формирования программ развития отраслей в регионе с опорой на реальные данные о квалификации работников, возможности международного взаимодействия в сфере квалификаций и рынков труда, накопления квалификаций в процессе формального и неформального образования.

Работодатели ждут от НСК понимания уровня квалификаций у кандидатов на рабочие места, качества квалификаций и их значимости на национальном уровне, выявления недостатка в квалификаций и потребностей в обучении, возможности подтверждения репутации компании наличием квалифицированного персонала, повышения уровня квалификации участников рынка труда за счет более честного контроля квалификаций, выгод от экономии на подборе персонала, повышения эффективности процедур управления персоналом, трудовых отношений с работником.

Образовательные организации, опираясь на результаты работы НСК, смогут планировать и формировать образовательный процесс в соответствии с требованиями рынка труда, подтвердить качество подготовки по своим программам, их общественную

---

<sup>2</sup> Федеральный закон от 3 июля 2016 г. N 238-ФЗ «О независимой оценке квалификаций» // Российская газета – Федеральный выпуск №7014 (146). – 2016. – 6 июля.

аккредитацию и репутацию перед учредителями и контрольными органами. Наконец для работника НСК становится фундамент планирования собственного обучения и карьеры, высокой мобильности, возможности трудоустройства и шансов на рост заработной платы, возможности подтверждения и признания квалификации вне зависимости от способов ее получения, допуска к определённым видам работ, конкурсам, участию в контрактах и, в конечном счёте, конкурентоспособности на рынке труда.

Качество всей НСК зависит от качества центров оценки квалификаций (ЦОК), которые создают, как правило, успешные предприятия, обладающие необходимым оборудованием для проведения практических экзаменов. Кроме того, доступ к ЦОК на практике означает доступ к базе лучших практик и компетенций, а в перспективе – и к реестру лучших специалистов.

Обязательные в этой области решения должны начинаться прежде всего с государственной службы, с тех сфер, где без оценки квалификации невозможно, с организаций, в которых профстандарты обязательны: это государственная служба, опасные и вредные производства. Тем не менее, сейчас центры независимой оценки квалификаций наиболее распространены совсем в других областях: это рабочие профессии и сфера обслуживания. Если называть конкретные профессии, то больше всего ЦОК оценивают квалификацию сварщиков, строителей, работников ЖКХ и сферы обслуживания. Во многом это объясняется тем, что осязаемый импульс формирования НСК в нашей стране дало развитие WorldSkills, когда в регионах появились межрегиональные центры компетенций, при которых сформированы специальные учебные центры и тренировочные полигоны с современным оборудованием, на которых внедрены современные, передовые отечественные и зарубежные образовательные технологии. Оборудование центров было новейшим, которое используется в международных соревнованиях WorldSkills и задача центров служить опорой распространения передового опыта, делать так, чтобы они превратились в эффективно функционирующие площадки стажировок для всей системы среднего профессионального образования, распространяя таким образом эти стандарты на всю систему.<sup>3</sup>

Формирование и развитие НСК включает и разработку профстандартов, которых сформировано уже более тысячи. Внедрение профстандартов в государственных компаниях и других организациях госсектора планируется завершить к 2020 году. Система профстандартов, по оценке заместителя директора Центра экономического развития и сертификации (ЦЭРС ИНЭС) Юрия Смыслова является неким «скелетом» НСК, на который постепенно нарастают «мышцы». Проблема заключается также в том, что раз в три года профстандарты должны обновляться.<sup>4</sup>

Несмотря на то, что законодательная база российской Национальной системы квалификаций (НСК) заработала всего год назад и действует фактически в пилотном режиме, уже утверждено и внесено в Реестр более 1300 квалификаций для специалистов с высшим и средним профессиональным образованием. В реестре сведений о проведении независимой оценки квалификации содержится информация обо всех официально утвержденных квалификациях, выданных документах, подтверждающих квалификацию. Их подлинность может проверить любой работник и работодатель. Более 200 экзаменационных центров во всех федеральных округах начали принимать профессиональные экзамены как по направлениям работодателей, так и по инициативе самих граждан. Создан Национальный совет по профессиональным квалификациям при Президенте России под руководством президента

---

<sup>3</sup> Совещание с членами Правительства. 14 июля 2016 года / Портал Президента России. [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/52510> (Дата обращения 19.07.2018).

<sup>4</sup> Портал Центра экономического развития и сертификации – ЦЭРС ИНЭС [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://profiok.com/about/news/detail.php?ID=5107> (Дата обращения 19.07.2018).

Российского союза промышленников и предпринимателей Александра Шохина, который координирует сегодня работу десятков советов по профессиональным квалификациям. Последние в свою очередь сообщают о появлении новых профессий, отслеживают изменение трудовых функций, разрабатывают профстандарты, участвуют в разработке государственных стандартов профессионального образования и координируют независимую оценку квалификации в своих секторах. В совет входят представители самых разных организаций, имеющих отношение к рынку труда, в том числе чиновники, крупные работодатели, руководители образовательных организаций, представители профсоюзов. Уже заработала система налоговых льгот для работодателей, пользующихся сервисами независимой оценки квалификаций для управления персоналом, поддерживающих высокую репутацию своих компаний: одновременно с ФЗ «О независимой оценке квалификации» были внесены изменения в Налоговый кодекс и при расчете налога на прибыль работодатель может учесть затраты на оценку квалификации работников и уменьшить налогооблагаемую базу.

Необходимо серьезно обновить структуру занятости, которая сегодня во многом неэффективна и архаична, дать людям хорошую работу, которая мотивирует, приносит достаток, позволяет реализовать себя, создать современные, достойно оплачиваемые рабочие места. На выполнение этих задач ориентирована Национальная система квалификаций. «Ключевой термин в послании президента – прорыв, прорывное развитие экономики, – заявил Александр Шохин, – Необходимо создавать работодателям стимулы для развития трудового потенциала и повышать эффективность рабочих мест. В профессиональных стандартах должны учитываться задачи развития цифровой экономики, там должны быть отражены не только квалификации, связанные с непосредственно трудовой деятельностью, но и soft skills, если профессиональное сообщество договорится о форматах их описания и способах оценки. Нужно использовать потенциал государственно-частного партнерства, когда центры оценки квалификаций создаются при участии и государства, и работодателей» [10].

Первые итоги подвёл 8 декабря 2017 года в Москве III Всероссийский форум «Национальная система квалификаций России» [11]. Многие из выступавших начинали с того, что Национальная система квалификаций в целом создана, но задач на этом пути не стало меньше. Сегодняшняя практика сертификации квалификаций вызвана в том числе недоверием вузам и колледжам и стремлением проверить качество их работы, стремлением компаний обезопасить себя, снять ответственность за «человеческий фактор» получив документальное подтверждение компетенций кандидата.

Однако при организации сертификации квалификаций в регионах возникают проблемы:

- заниматься оценкой квалификации большинство работодателей сегодня не стремится, так как оценка квалификации является добровольной для работодателей и для работников;
- по большинству существующих специальностей никаких независимых центров оценки квалификации (ЦОК) не существует;
- подтверждение квалификации не даёт специалистам никакого преимущества на рынке труда;
- центры оценки квалификаций сегодня размещаются весьма неравномерно, наибольшее количество сформировано в Центральном федеральном округе – 40 центров, из них 31 в Москве и 14 в Санкт-Петербурге;
- результаты экзамена сохраняются в специальном реестре, но сегодня у работодателей и служб занятости нет доступа к этому реестру, вопрос о формах предоставления такого доступа ещё обсуждается: нужно учесть все требования



законодательства, в том числе с учётом требований к хранению персональных данных;

- к проверке не могут быть допущены к проверке люди без документа об образовании, а это выбрасывает за пределы системы самообразование, неформальное и спонтанное обучение, за рамками сертификации остаются и работники имеющие высокие разряды, но без среднего профессионального образования и инженеры с опытом работы без высшего образования;
- сертификация достаточно затратна и для работодателя, и для работника;
- сотрудника, если он не соответствует профстандарту и не прошёл сертификацию нельзя ни уволить ни даже изменить обязанности работника, не заключив с ним соглашение, которое переопределит условия трудового договора. Если выяснилось, что квалификация сотрудника недостаточна, компания может только предоставить ему возможность её повысить, но только с его согласия;
- требования к профессиям быстро изменяются, многие компании имеют дополнительные требования к сотрудникам, под которые сертификатов не существует;
- профессиональные стандарты пока не стали документами прямого действия по отношению к системе образования;
- нет закрепления ответственности ЦОК за сертификаты, которые они выдают и работодатели, принявшие на работу сотрудника с сертификатом, но без нужных навыков, не могут требовать от ЦОК компенсации [12].

Таким образом, между формированием требований экономики и выпуском необходимых специалистов на рынок труда проходит сегодня несколько лет, и молодой специалист на производстве всё равно вынужден доучиваться и переучиваться. Заместитель министра труда и социальной защиты РФ Любовь Ельцова считает, что сегодня международная практика показывает неизбежность дообучения на месте работы, но мы стремимся к тому, чтобы минимизировать разрыв между требованиями работодателей и качеством подготовки специалистов [12].

Формирование системы идёт сложно: заместитель правления РОСНАНО, член Национального совета при президенте РФ по профессиональным квалификациям Андрей Свиначенко с сожалением отметил по поводу НСК, что пока «не удалось сформировать систему, которая вызывает доверие. Все друг друга в чём-то подозревают: образование подозревает профессиональные стандарты, бизнес подозревает образование, договориться не можем» [12].

На наш взгляд, эффективность НСК зависит от её возможности стать не контрольным органом систем образования, а катализатором её развития. Национальная система квалификаций не единственная система, которую предстоит выстроить, прежде чем наша экономика выйдет на новый уровень развития. Дорожная карта по переходу к национальной системе компетенций и квалификаций (НСКК) наряду с государственной программой по развитию образования – два неразрывных ключевых процесса, которые сегодня задают государственную и общественную политику по изменению системы профессионального образования. Таким образом, НСК является мостом, соединяющим систему профессионального образования с рынком труда. В контексте новой философии управления образованием, которая в большинстве стран именуется «концепция образования в течение всей жизни», «непрерывное образование», важное значение имеет переход от управления профессиями и специальностями к управлению образовательными программами и квалификациями. Для этого нужна, прежде

всего, принципиально новая система классификации, охватывающая все типы и виды программ, включая программы дополнительного образования, которые резко увеличивают свою долю в условиях модернизации экономики.

Вектором экономического развития XXI века является «дематериализация» труда и «интеллектуализация машин». При этом «квалификация» как явление и категория не вытесняется, но становится неадекватной мерой при прогнозировании результатов высшего образования.

Система образования основана на передаче знания о чем-то, то есть это знание всегда содержательно. Европейская культура производства является культурой отраслевой, рациональной (каждое знание, каждая деятельность делятся на последовательность операций). В данной логике квалификация, как результат профессиональной подготовки, подразумевает наличие у выпускника определенных профессиональных умений и навыков. Список профессий /квалификаций и программ профессионального обучения формируют актуальный набор компетенций. Формирование таких систем обусловлено также пониманием ситуации ограничения природных ресурсов и стремительного изменения экономических условий, когда одним из важнейших условий роста конкурентоспособности является повышение эффективности системы подготовки и постоянного повышения квалификации рабочей силы.

Точка зрения, что профессиональные стандарты должны автоматически транслироваться в образовательные стандарты, а в России, как в других странах система образования должна опираться на профессиональные стандарты, которые разрабатываются профильными профессиональными сообществами объясняется, на наш взгляд смешением понятий квалификация и компетенция.

Работодателям в современной экономике интересна не квалификация, связанная с дроблением производственных функций на ряд задач и видов деятельности, а компетентность, являющаяся соединением навыков, свойственных каждому индивиду – сочетание квалификации с инициативностью, умением принимать решения и отвечать за их последствия, адекватным социальным поведением, способностью работать в группе [13]. Инновационной экономике сегодня нужен работник, который обладает наряду с профессиональными также широкими общекультурными компетенциями от готовности к кооперации с коллегами, работе в коллективе, способности находить организационно-управленческие решения и нести за них ответственность, способности работать с информацией в глобальных компьютерных сетях и корпоративных информационных системах, до стремления к личностному и профессиональному саморазвитию. Новые ФГОС отвечают компетентностной парадигме, требуют нового качества всей системы образования, включая и оценку компетенций.

Есть мнение, что систему образовательных стандартов, как в других странах в системе образования должны заменить профессиональные стандарты, которые разрабатываются профильными профессиональными сообществами [14]. Вместе с тем профессиональные стандарты говорят о квалификации, а образовательные стандарты о компетенциях, а в научной литературе понятия компетенция и квалификация часто смешиваются, подменяют друг друга [15]. На практике когда началась подготовка к WorldSkills и были созданы межрегиональные центры компетенций, как центры квалификаций, потребовался ещё один важный центр обеспечения успеха наших команд молодых профессионалов – Всероссийский учебно-тренировочный центр профессионального мастерства, где стали формировать как раз надпрофессиональные компетенции: личную эффективность, управление временем, владение

иностранном языке, способность работать в команде, творческие способности, психологическую и физическую подготовку и так далее.<sup>5</sup>

Если работник обладает определённой квалификацией, то способность и возможность работника достигать поставленных целей (выполнять конкретную работу) в условиях неопределённости – это уже компетенция. Процесс приобретения квалификации складывается из теоретической составляющей, то есть знания предметов труда и понимания процессов, происходящих с ними при трудовых воздействиях, и практической составляющей, в процессе реализации которой полученные знания и понимание закрепляются в умениях производить должные воздействия на предмет труда и навыках осуществления данных действий. Формирование компетенции в отличие от данной ситуации всегда базируется на имеющейся у него квалификации.

Сегодняшний подход к обучению не может не быть компетентностным, так как в условиях, когда производственные процессы нестационарны, то есть постоянно происходят изменения и в трудовых функциях, и в используемых ресурсах, и в воздействиях окружающей среды, например, как при перманентных технико-технологических перевооружениях, у работника на основе квалификации вырабатываются особые способности и находятся особые возможности по достижению своей главной цели при меняющихся производственных функциях, доступных ресурсах и воздействиях окружающей среды. Указанные способности и являются, собственно, его компетенцией. В связи с этим можно дать ещё одно определение: компетенция – это способность работника трансформировать свою квалификацию под влиянием внешних требований [16].

В трудах отечественных авторов термин «компетентность» в большинстве случаев употребляется для выражения достаточного уровня квалификации и профессионализма специалиста. Прослеживается взаимосвязь между компетенцией и деятельностью. Проявление или выражение компетенции зависит от тех особых условий, в рамках которых она реализуется, и целенаправленности самой деятельности. Компетенция не дана от рождения, а накапливается с получаемым опытом. Квалификацию можно оценить по результатам деятельности. С компетенцией работника сложнее – компетенция – это понятие абстрактное и гипотетическое: то, что мы оцениваем, является только ее проявлением, которое может выступать не только в виде результата, но также поведения и деятельности [17].

Таким образом, на наш взгляд, квалификация – это достигнутый результат, возможность повторения, воспроизводства на высоком уровне, а компетенция – потенциальная возможность, условие развития. На наш взгляд в основе эффективной экономики сегодня лежит система компетенций работников, которая должна быть избыточной, то есть нацеленной на развитие на будущие вызовы. Переход к экономике знаний потребовал значительных изменений в системе образования, которая должна отвечать на запросы и требования динамично меняющегося мира, обновления технологий, ускоренное освоение инноваций, формирование глобальных рынков трудовых ресурсов. Следовательно, важнейшей компетенцией современного профессионала стала способность постоянно учиться.

Благодаря НСК в стране впервые за много десятков лет формируются механизмы, благодаря которым работодатели и человеческие ресурсы могут взаимодействовать с системой образования, бизнес и образование с государством. НСК неразрывно связана с профстандартами и работодателями и может создать ориентиры как для системы образования в форме востребованных и квалификаций и компетенций. Образование, в свою очередь, опираясь на знание о востребованных компетенциях, сформирует образовательные траектории,

---

<sup>5</sup> Совещание с членами Правительства. 14 июля 2016 года / Портал Президента России. [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/52510> (Дата обращения 19.07.2018).

соответствующие требованиям рынка труда. Социально-экономический смысл НСК определяется тем, что через нее рынок труда формирует свои обобщенные требования к человеческим ресурсам. Изменяя требования к квалификациям в соответствии со стратегическими задачами развития страны можно влиять на изменение структуры ВВП, на уровень производительности труда. Прозрачная, эффективная работа по развитию НСК неразрывно связана с изменением общественных ценностей: система сможет обеспечить ситуацию, при которой личностный рост будет зависеть не от должности, а способности наращивать компетенции. Создание НСК не только помогает сформулировать ориентир для образовательных учреждений по формированию успешного выпускника, но может быть решено не менее важную задачу – мотивировать к непрерывному повышению квалификации тех, кто уже работает. Работодатели, ориентируясь на раку квалификаций, станут стремиться к поиску квалифицированных работников и постоянному совершенствованию действующих сотрудников. Таким образом, национальная система квалификаций станет фильтром, который убирает непрофессионалов с рынка труда и позволит тем, кто успешно сдает квалификационный экзамен и попадает в реестр Национального агентства развития квалификаций расширять свои возможности на рынке труда.

Важнейшей проблемой нашей НСК остаётся сертификация компетенций для высшего образования: разработка профессиональных стандартов в логике алгоритма трудовых действий возможна только для квалифицированных исполнителей, а для управленцев или творческих работников нужна и другая логика, и базовое образование, формирующее общекультурные компетенции. Независимая сертификация сама по себе не сформирует у человека никаких новых знаний и умений и тем более компетенций. Последним обучить нельзя, их можно только сформировать в ходе практической деятельности, а значит выстроить эффективную систему сертификации компетенций, не меняя другие, взаимодействующие с ней структуры (государство, бизнес, образование) невозможно.

Одним из самых болезненных вопросов всего процесса остаётся включение профстандартов в систему образования. Казалось бы, система понятна: сформулировать квалификационные требования, в созданных во взаимодействии с бизнесом советах по профессиональным квалификациям скорректировать образовательные стандарты, а вслед за ними привести в соответствие образовательные программы, получив на выходе – результат – готовых к новым требованиям специалистов, которым на производстве уже не требуется время на адаптацию и переучивание. Однако на деле всё оказалось сложнее. Трудно идёт изменение ФГОС и образовательных программ, приведение их в соответствие с профстандартами. Необходимо унифицировать терминологический аппарат федеральных государственных образовательных и профессиональных стандартов. Выход в унификации ФГОС как рамок профессионального образования, в которых профессиональные компетенции будут чётко соответствовать профстандартам и национальной рамке квалификаций. Современные образовательные программы, опираясь на рамки профстандартов, будут постоянно меняться, ориентируясь на наиболее передовые технологии и трудовые процессы, подтягивая за собой рынок профессионального образования.

Недостаточно сформировать современную систему квалификаций и адекватные образовательные программы. Важно сориентировать на ее активное применение основных игроков в сфере профессионального образования: органы управления, руководителей образовательных учреждений, работодателей, граждан. Для этого необходимо сделать прозрачной, вызывающей доверие (во многом утраченное за последние годы) связь между системой квалификаций и носителями квалификаций – выпускниками различных образовательных программ. Должно произойти разделение подтверждения уровня образования и подтверждения квалификации [18]. В.В. Путин, оценивая работу по созданию НСК, отметил, что «очень важно создать систему квалификаций, утвердить стандарты, но по этим стандартам

и в рамках этой системы квалификаций нужно ещё и людей готовить».<sup>6</sup> Национальная система квалификаций должна быть выстроена на фундаменте продуманной, качественной, достойной системы образования.

Качественное управление инновационными процессами всегда опирается на учение о самоорганизации, об универсальных закономерностях эволюции сложных динамических систем, претерпевающих резкие изменения состояний в периоды нестабильности. На наш взгляд, инновационные процессы неизбежно заставляют обратиться к синергетическому подходу в управлении. Замкнутая система всегда склонна к энтропии, поэтому обеспечение качества современного образовательного процесса сегодня невозможно без сетевого взаимодействия учреждений образования, науки, бизнеса, частью которого становится НСК. С использованием идей синергетики становится очевидным, что сложноорганизованным системам нельзя навязывать пути их развития, необходимо воздействовать резонансно, в соответствии с внутренними тенденциями развития. А важнейшей мировой тенденцией сегодня является цифровизация, как серьёзный ресурс национального развития [19].

Сегодня активное внедрение цифровых технологий во многом определяет прогрессивное развитие каждого государства и мира в целом. Искусственный интеллект, робототехника, «интернет вещей» становятся основой роста экономики, а цифровые платформы, электронный документооборот кардинально повышают открытость и эффективность работы органов власти, компаний, бизнеса, социальных и образовательных учреждений. Ключевая задача – это подготовка таких профессиональных кадров, формирование таких компетенций, которые позволят провести масштабные преобразования в области цифровой экономики.<sup>7</sup>

На наш взгляд, квалификации, компетенции и стандарты имеют смысл только при наличии у соискателей качественного базового образования, но формат этого образования изменится в соответствии с требованиями цифровой экономики. Дмитрий Николаевич Песков, спецпредставитель президента России по цифровому развитию считает, что качество всей системы позволят обеспечить проекты прозрачного и глобального образования, когда со студенческих лет у каждого обучающегося будет формироваться «электронная трудовая книжка», на основании которой каждый работодатель будет иметь доступ к диплому студента и ко всем учебным работам. Запись о прохождении курсов каждого будет погружена в цифровое резюме, которое будет одновременно играть роль и диплома, и сертификата и трудовой книжки. И тогда работодателю, стартапу, компании легко будет собрать команду, понять, что каждый человек из себя представляет и предложить ему персонализированную траекторию развития.

НСК позволяет совмещать развитие траекторий повышения квалификации с изменениями в управлении рынком труда, в Трудовом кодексе. У каждого в XXI веке будет собственное электронное портфолио, профиль. Владельцем этого профиля должен быть не работодатель, а сам человек. Постепенно обучение в образовательном учреждении перестанет быть разовым, когда человек поступает, обучается и получает диплом, а постоянным, к программам которого по вновь сформированным запросам НСК человек будет присоединяться на протяжении всей жизни [20].

---

<sup>6</sup> Совещание с членами Правительства. 14 июля 2016 года / Портал Президента России // [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/52510> (Дата обращения 19.07.2018).

<sup>7</sup> Выступление В.В. Путина. Пленарное заседание Международного конгресса по кибербезопасности 6 июля 2018 года / Портал президента России. [Электронный ресурс] // Режим доступа <http://www.kremlin.ru/events/president/news/57957> (Дата обращения 19.07.2018).

В целом прогноз развития национальной системы оценки квалификаций в рамках национальной стратегии мы обобщили на рисунке 1.



*Рисунок 1. «Система оценки квалификаций». Анализ авторов на основе нормативных документов и обобщения мнений экспертов по развитию НСК*

Качество квалификаций невозможно оторвать от качества образования, последнее сегодня связано с возможностью постоянного обучения. Как в мире постоянных изменений постоянно учиться? На этот вопрос отвечает только обучение на расстоянии, электронное (онлайн или офф-лайн) обучение, внедрение которого связано с инновациями на всех уровнях организации учебного процесса: в работе сотрудников образовательных организаций, в технологическом и техническом обеспечении, инновационных методиках и обучении профессорско-преподавательского состава и, наконец, обучении студентов работе в новых технологиях.

НСК важнейший элемент формирования образа будущего, а он сегодня опирается на стратегию развития на основе новейших информационно-коммуникационных технологий, включая системы контроля результатов обучения, мотивации персонала, методику использования в системе обучения персонала технологий web 2.0 и развитой медиасреды. Рамки НСК позволяют за текущими задачами не потерять стратегии, а заниматься архитектурой карового потенциала, видеть перспективу, работать на опережение, обеспечивать непрерывное обучение, быструю передачу знаний в условиях нашего стремительно меняющегося мира. Это стратегия обучения в образовательных учреждениях, обучения специалистов, обучения персонала в самих образовательных организациях, самостоятельного обучения людей. Государство, образование, НСК, бизнес – звенья единой системы, которая формирует собственную инновационную инфраструктуру и специалистов, способных создавать и запускать эту систему в масштабах страны.

Чтобы НСК заработала в полную силу требуется синергетический эффект комплексного изменения образовательных технологий, постоянного обучения и развития персонала предприятий и организаций, повышения качества образовательного процесса на всех уровнях обучения. Ориентиром качества является стратегия развития цифровой экономики, в рамках которой только и может сформироваться эффективная НСК. Национальная система квалификаций станет ориентиром качества образования и фундаментом качества экономики,

если поможет работать на опережение, станет не «коридором необходимости», а «коридором возможностей» и будет содействовать созданию гуманистической образовательной среды как пространства для реализации возможностей и развития человеческого капитала в рамках способности к инновационным подходам и инициативам, к осознанию ответственности перед профессией и перед страной в целом.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Зимняя И.А. Ключевые компетентности, как результативно целевая основа компетентностного подхода в образовании. Авторская версия. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. – 41 с.
2. Олейникова О.Н. Национальная система квалификаций: предпосылки формирования / Олейникова О.Н. // Инновационные проекты и программы в образовании. – 2015. – № 3. – С. 28-32.
3. Саксонова Л.П. Качество образования / Саксонова Л.П. // Фундаментальные исследования. – 2004. – № 3. – С. 80-80.
4. Чуланова О.Л. Актуальность компетентностного подхода в управлении персоналом / Чуланова О.Л. // Интернет-журнал «Науковедение». – 2014. – Выпуск 5 (24), сентябрь – октябрь. [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://naukovedenie.ru/PDF/79EVN514.pdf>.
5. Спрудэ К.А. О трансформации понятий «квалификация» и «компетенция» в условиях перехода к постиндустриальному обществу / Спрудэ К.А. // Проблемы современной экономики. – 2007. – N 3 (23) [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.m-economy.ru/art.php?nArtId=1600>.
6. Берталанфи Л. фон. Общая теория систем – критический обзор // Исследования по общей теории систем: Сборник переводов / Общ. ред. и вст. ст. В.Н. Садовского и Э.Г. Юдина. – М.: Прогресс, 1969. С. 23-82.
7. Миронова Н.И. Социальная динамика: метаморфозы самоорганизации и управления – Челябинск: 2005. – 274 с., С. 14.
8. Ямашкин Ю.В., Новокрещенова О.А. Системный подход к организации: учебно-методическое пособие / Ю.В. Ямашкин, О.А. Новокрещенова; Мордов. гос. ун-т. – Саранск, 2016. – 195 с., С. 58.
9. Аксенова Н.М. Международный опыт разработки национальных Систем квалификаций / Аксенова Н.М. // Образование и наука. – 2014. – № 5 (114). – С. 23-33
10. Дорожная карта дальнейшего развития Национальной системы квалификаций будет представлена Президенту и Правительству России к началу мая / Портал Национального агентства развития квалификаций. [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://nark.ru/news/dorozhnaya-karta-dalneyshego-razvitiya-natsionalno.php>.
11. В Москве завершился третий всероссийский форум «Национальная система квалификаций России» / Портал Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям. [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://nspkrf.ru/news-nspk/item/130-forum.html>.

12. Национальная система квалификаций: смыслы, достижения, задачи / Портал Центра экономического развития и сертификации [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://profiok.com/about/news/detail.php?ID=5485#ixzz5KBo2MZoE>.
13. Киселева Е.В. Сущность компетентного подхода в высшем образовании / Киселева Е.В. // Вестник Майкопского государственного технологического университета. – 2017. – № 2. – С. 47-53.
14. Песков Дмитрий «Вузы больше не являются основным поставщиком кадров для национальной экономики» / Портал Агентства Стратегических инициатив. [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://asi.ru/news/6113/>.
15. Бочкарева Е.В. Компетенция и квалификация – современный подход к определению понятий / Бочкарева Е.В. // Проблемы развития предприятий: теория и практика. Материалы 13-й Международной научно-практической конференции. Том. 3. Теория и практика управления трудом в условиях инновационной экономики. Современные проблемы развития предприятий АПК России. – 2014. – 340 с., С. 10-12.
16. Старцев Ю.Н. Квалификация и компетенция – путь развития ценности персонала / Старцев Ю.Н. // Актуальные проблемы государственного и корпоративного управления: сб. науч. тр. / под общ. ред. С.А. Головихина. – Челябинск: «Край Ра». – 2016. – 180 с. С. 139-143.
17. Киселева Г.С. Модель компетенций, как инструмент оценки эффективности системы переподготовки и повышения квалификации кадров / Киселева Г.С. // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. – 2014. – № 2 (27). – с. 222-225.
18. Лейбович А.Н. Разработка и применение национальной системы квалификаций / Лейбович А.Н. // Инновационные проекты и программы в образовании. – 2015. – № 1. – С. 6-10.
19. Иродов М.И., Кабанова Л.В. Общество, построенное на знаниях, города знаний и их образовательный потенциал / Иродов М.И., Кабанова Л.В. // Образование через всю жизнь: непрерывное образование в интересах устойчивого развития: материалы второго этапа 15-й международной научно-практической конференции [Ярославль, 26-27 сентября 2017] / отв. ред.: проф. Л.В. Байбородова, проф. Н.А. Лобанов. – Ярославль: РИО ЯГПУ. – Ярославль, – 2017. – 472 с. – С. 356-359.
20. Песков Дмитрий: «Вузы больше не являются основным поставщиком кадров для национальной экономики» / Портал Агентства Стратегических инициатив. [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://asi.ru/news/6113/>); Песков Дмитрий: «Цифровое резюме придет на смену трудовой книжке» / Портал РИА «Новости». [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://ria.ru/interview/20180518/1520822780.html>.



**Kabanova Luybov Valerievna**

International academy of business and new technologies, Yaroslavl, Russia  
E-mail: historyLVK@mail.ru

**Bragina Zinaida Vasilyevna**

Kostroma state university named after N.A. Nekrasov, Kostroma, Russia  
E-mail: bragzv@yandex.ru

**Nikerina Elena Valentinovna**

Department of labor and social protection of population of Kostroma region, Kostroma, Russia  
E-mail: nikerinal@yandex.ru

## **Problems of the formation of the national system of qualifications in Russia and ways of solving them**

**Abstract.** The article deals with the problem of formation of the national system of qualifications in our country. The analysis of the goals of the national system of qualifications, the features of its formation, the problems of this process and ways to overcome them. The relevance of the topic is explained by the changes in the world of working conditions, in which new areas of professional activity under the influence of scientific and technological progress. The content of the concepts "qualification" and "competence" is specified. It is proved why the approach to education should be competence-based. The transition from industrial to post-industrial type of economy requires today a new quality of the worker who, regardless of the profession, can work with packages of modern technologies in constantly changing external conditions, forcing the person to independently assess the situation, make responsible decisions and constantly develop their competence. It is shown that ensuring the quality of the modern educational process today is impossible without network interaction of educational institutions, science, business, an active participant of which is NSC. The authors analyze the formation of mechanisms based on the NSC through which employers and human resources can interact with the education system, and business and education with the state for the first time in many decades. The authors reveal how the national system of qualifications depends on the synergetic effect of complex changes in educational technologies, continuous training and development of personnel of enterprises and organizations, improving the quality of the educational process at all levels of education. The article shows that the socio-economic meaning of NSC is determined by the fact that through it the labor market forms its generalized requirements for human resources.

**Keywords:** competence; qualification; innovation economy; post-industrial economy; professional experience; education system; continuing education; labor market; national qualifications system; qualification assessment centers