



ЭКОНОМИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ КВАЛИФИКАЦИИ

**Институт развития образования НИУ ВШЭ,
И.В. Абанкина, к.э.н., К.В. Зиньковский, к.э.н.**

Необходимые условия для создания экономической модели

Мировой опыт функционирования систем оценки квалификации показывает, что их услуги востребованы только в том случае, когда существуют **стимулы для работников, обеспечивающие переход на другой уровень квалификации**, подтверждение квалификации для занятия определенной должности в определенных профессиях, **существует достаточная «премия» в оплате труда за пройденную ОК.**

Стоимость сдачи ОК рассматривается как **инвестиция в свою квалификацию** и подтверждение квалификации, которая дает отдачу, соизмеримую с ростом заработной платы в среднесрочном периоде

Тонкие механизмы, такие как освобождение от подоходного налога расходов на ОК, субсидирование расходов на ОК (прямое и через нулевую ставку на микро-кредит для сдачи экзамена), отнесение расходов на ОК на себестоимость работают в случае, когда основной экономический стимул, связанный с возможностью получения дохода от профессиональной деятельности, существует

Для работников и работодателей ясны стимулы для прохождения ОК

Для работников – продвижение в профессии и повышение шансов роста заработной платы. Кроме того, возможно – допуск к определённым видам работ, конкурсам, участию в контрактах (определяется каждым СПК)

Для работодателей – выгоды от экономии на подборе персонала, снижение текучести кадров

Для системы в целом – повышение уровня квалификации участников рынка труда за счет более честного контроля квалификаций

Стейкхолдеры	Выгоды	Риски	Возможные стимулы
Соискатели	продвижение в профессии, повышение шансов на рост зарплаты, допуск к определённым видам работ, конкурсам, участию в контрактах (определяется каждым СПК)	Девальвация ценности оценки на рынке труда	ОК, как барьер на вход и сохранение в определенных должностных позициях. Высокая ценность оценки для занятия высокооплачиваемых позиций.
Проф. ассоциации, в лице СПК, работодатели	Усиление влияния и дохода, через предложение рынку гарантий качества ЧР Выгоды от экономии на подборе персонала, снижение текучести кадров, повышение уровня квалификации участников рынка труда за счет более честного контроля квалификаций	Оппортунистическое поведение работодателей, СПК и операторов системы, ведущее к потере репутации и снижению ценности оценки. Несоответствие ОК гарантиям или потребностям работодателя.	Установление (законодательно или контрактами) допуска к определенным видам работ, конкурсам, участию в реализации госконтрактов. Установление ответственности проф.ассоциации за качество оценки. Открытое обновление, обсуждение и утверждение КОС проф.ассоциацией.
Операторы оценки (ЦОК)	Доход от проведения оценки	Потеря дохода по экономическим или неэкономическим причинам.	Варианты условий сотрудничества с СПК, учитывающие потенциал рынка оценки. Установление ответственности ЦОК за качество оценки и процедур контроля со стороны СПК.
Государство (Минтруд, Минэк, Минобр...)	Создание независимой системы ОК. Усиление информированности и ответственности работодателей и квалифицированных работников.	Искажение или потеря информации по вине СПК, ЦОК . Давление работодателей на квалифицированных работников, наделенных ответственностью по закону.	Создание единого регламента документооборота и государственного центра хранения информации об ОК. Уточнение правовых механизмов, регулирующих поведение стейкхолдеров ОК.

Структура экономической модели ОК по видам деятельности



Инвестиции/текущие расходы Стейкхолдеры	Управление «правовым полем»	Хранение и управление информацией	Разработка регламентов ОК и КОС	Операторская деятельность	Контроль качества
Соискатели		Оплачивают расходы за справки из архивов (если они предоставляются на платной основе)		Оплачивают ОК, исходя из стоимости, установленной проф.ассоциацией в случае, если инициатива прохождения ОК принадлежит самому работнику (могут направлять и оплачивать работодатели)	
Проф. ассоциации, в лице СПК	Часть ежегодных расходов из средств ассоциации. Возмещают из своей доли доходов от ОК или членских взносов.	Оплачивают расходы на получение информации, на поддержание реестров и мониторинг.	Инвестируют в создание и обновление из собственных средств. Возмещают из своей доли доходов от ОК.		Несут часть расходов на контроль качества, связанные с отраслевыми требованиями. Возмещают из своей доли доходов от ОК.
Операторы оценки (ЦОК)		Оплачивают текущие расходы на передачу, обработку и получение информации. Возмещают из своей доли ОК.	Оплачивают расходы на доступ к актуальным КОС. Возмещают из своей доли доходов от ОК.	Инвестируют в создание бизнеса. Осущест. текущие расходы. Возмещают из своей доли доходов от ОК.	
Работодатели		Оплачивают расходы на получение информации.		Могут оплачивать ОК за работника, исходя из установленной проф.ассоциацией стоимости.	
Национальный совет, НАРК	Часть ежегодных расходов из средств бюджета.	Инвестирует в создание центра, несет расходы на ведение реестра, мониторинг из средств бюджета.			Несут расходы на национальный мониторинг из средств бюджета

Хранение и управление информацией

Ответственность – Национальный Совет, НАРК

Инвестируют в создание реестров и архивов, осуществляют мониторинг

Текущее поддержание архивов – за счет оказания платных услуг



Управление ценой ОК

Вариант 1

Нормативный: полная себестоимость + нормативно заданная прибыльность для обеспечения экономического стимула ЦОКов (для усредненной модели ЦОКа) и проф. ассоциаций

Вариант 2

Бенчмаркинг (для высокооплачиваемых профессий): установление стоимости ОК на уровне, сравнимом с аналогичной международной сертификацией (по соотношению стоимости сертификации к средней оплате оцененного специалиста)

Вариант 3

Барьерный (для профессий с высокой ценой риска некачественной оценки): установление цены на уровне покрывающем себестоимость, экономический интерес ЦОКов, усиленные мероприятия по контролю качества и страхованию ответственности СПК на период действия документа, подтверждающего ОК

Возможно рассмотрение комбинированного варианта в отдельных секторах рынка.

Например: финансы – Вариант 2 и 3.

Оптимальный вариант – модульная структура цены:

нормативная себестоимость, включая норму прибыльности

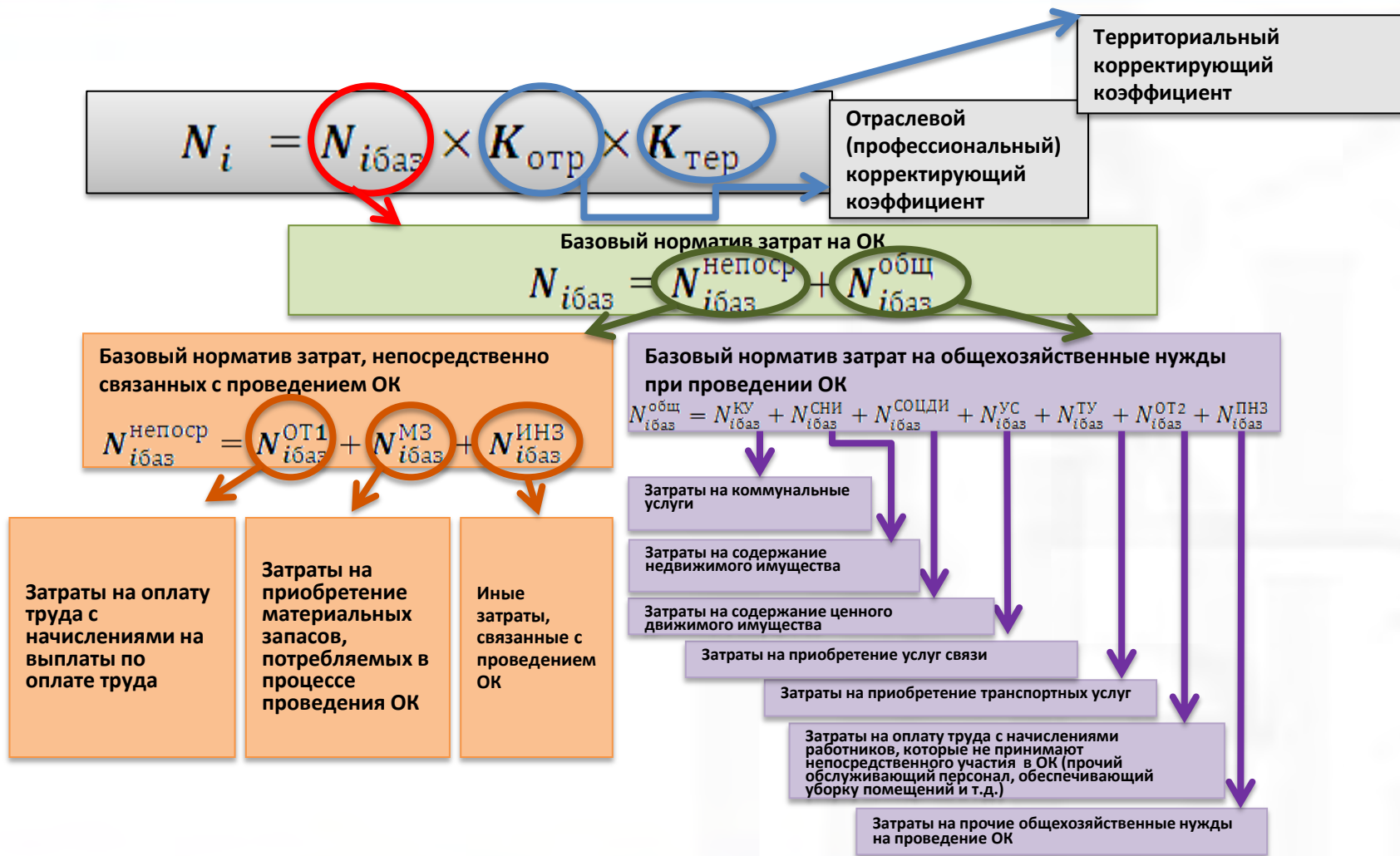
+ надбавка бенчмаркинга (по необходимости)

+ надбавка за барьер для профессий с высокой ценой риска (по необходимости).

Надбавка обосновывается с учетом ее природы и устанавливается СПК

Вариант 1- нормативный

Себестоимость на основе базового норматива, скорректированного на отраслевые и территориальные коэффициенты + заданная норма прибыли (например, 8%)



Базовые нормативы затрат на оплату труда с начислениями рассчитывается по профессиям в зависимости от средних размеров оплаты труда по отраслям, профессиям или виду деятельности

Базовый норматив затрат на проведение ОК

$$N_{i\text{баз}}^{\text{непоср}} = N_{i\text{баз}}^{\text{ОТ1}} + N_{i\text{баз}}^{\text{МЗ}} + N_{i\text{баз}}^{\text{ИНЗ}}$$

Затраты на оплату труда с начислениями на выплаты по оплате труда работников

$$N_{i\text{баз}}^{\text{ОТ1}} = \sum_d n_{id}^{\text{ОТ1}} \times R_{id}^{\text{ОТ1}}$$

$n_{id}^{\text{ОТ1}}$ - норма рабочего времени, затрачиваемое d-ым специалистом основного персонала на проведение ОК

$R_{id}^{\text{ОТ1}}$ - размер повременной (часовой) оплаты труда с начислениями на выплаты по оплате труда d-ого работника, связанного с проведением ОК

Размер повременной (часовой) оплаты труда с начислениями на выплаты по оплате труда d-ого работника, непосредственно связанного с проведением ОК, определяется исходя из годового фонда оплаты труда работников соответствующей квалификации (ПКГ) и годового фонда рабочего времени указанного работника с учетом темпа роста номинальной начисленной среднемесячной заработной платы на одного работника в соответствующем финансовом году, определяемого в соответствии с прогнозом социально-экономического развития. В затраты времени включаются затраты на потерю рабочего времени, связанного с проведением ОК.

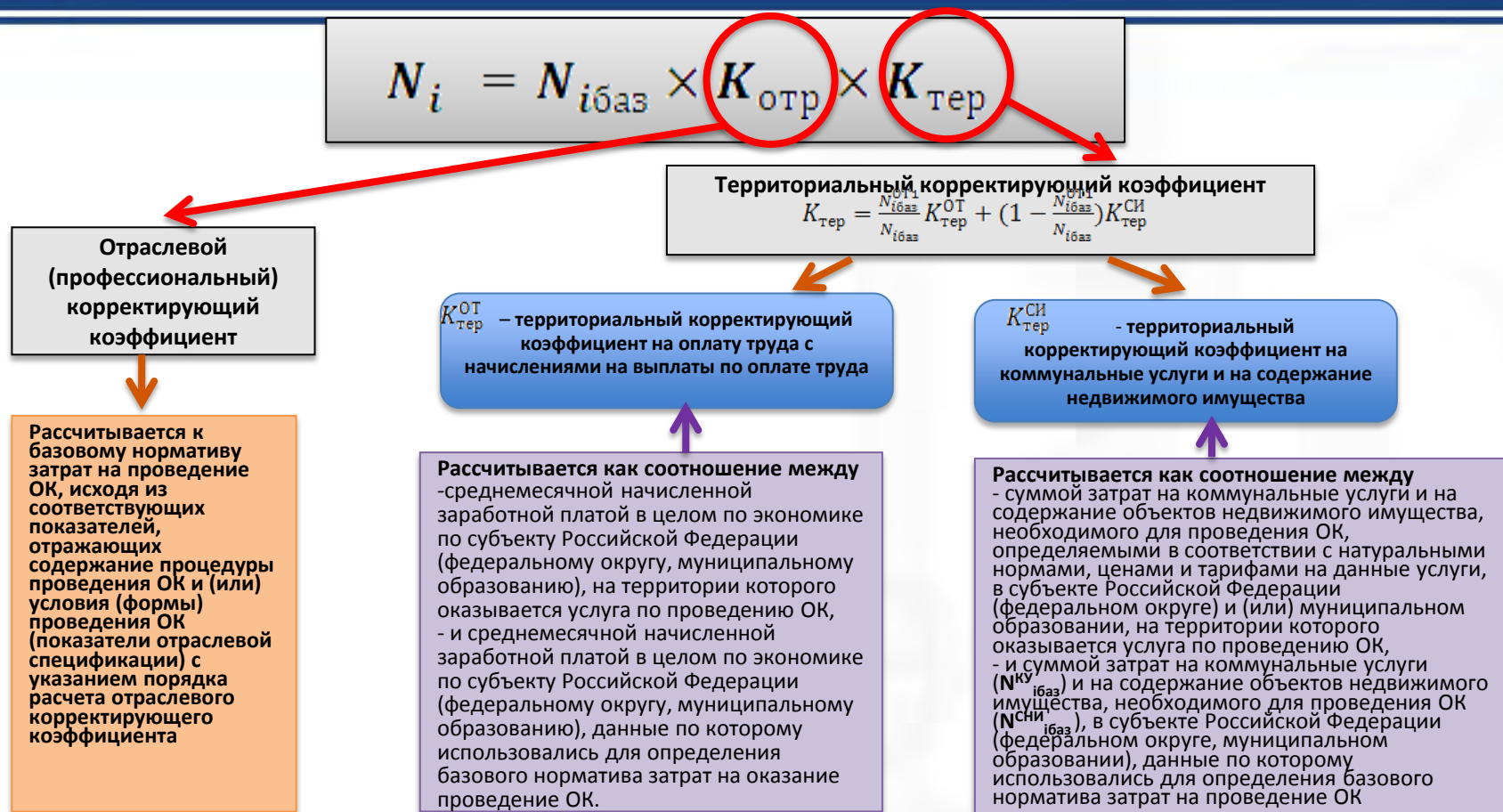
Предложения Объединения РаЭл

Основа – минимальная месячная тарифная ставка, зафиксированная в отраслевых соглашениях (или МРОТ) с учетом существующих льгот и гарантий по оплате труда

Показатели:

- средняя заработная плата по отрасли
- средняя заработная плата по виду деятельности

Корректирующие коэффициенты к базовым нормативам на проведение ОК



Может быть предусмотрен широкий спектр бонусов и скидок, в т.ч. для работодателей

- в зависимости от количественного состава группы лиц, направляемых на прохождение ОК
- членам соответствующего Объединения работодателей и/или участников отраслевого соглашения по соответствующему виду экономической деятельности

ПРИМЕРНАЯ МЕТОДИКА определения стоимости независимой оценки квалификации

На основании экономической модели разработана Примерная методика определения стоимости независимой оценки квалификации, которая включает:

- **Общие положения**
- **Расчет базовой стоимости** - Базовая стоимость услуги по оценке квалификации представляет собой сумму прямых и косвенных затрат центра оценки квалификации на оказание указанной услуги с учетом возмещения затрат на разработку оценочных средств и поддержание информационной системы, включающей национальный реестр, архивы результатов оценки квалификаций и архивы оценочных средств услуги по оценке квалификации
- **Корректирующие коэффициенты к базовой стоимости услуги по оценке квалификации**

Примерная методика разработана в целях:

- установления экономически обоснованных механизмов и единых методов определения стоимости услуги по оценке квалификаций;
- обеспечения финансовой доступности процедур оценки квалификаций;
- достижения баланса экономических интересов получателей и исполнителей услуг по оценке квалификаций.

Управление себестоимостью ОК

- По управлению размещением ЦОК в локациях с максимальным количеством потенциальных соискателей – чем больше соискателей, тем ниже постоянные издержки в расчете на одну ОК
- По управлению размещением ЦОК в локациях с минимальными расходами для ведения бизнеса – чем дешевле труд и аренда, тем ниже издержки
- По управлению балансом расходов на логистику ЦОКов и соискателей – перекладывание расходов на получение ОК в удаленном ЦОК на соискателя снижает себестоимость ОК, однако, повышает стоимость ОК для соискателя. ЦОК, в зависимости от условий ведения бизнеса, может выбрать стационарные и/или передвижные форматы ОК.
- По стимулированию кооперации ЦОК и СПК в целях получения эффекта от масштаба и экономии постоянных расходов - предоставление права оставлять часть экономии на накладных расходах в распоряжении кооперированных ЦОК и СПК.

Спасибо за внимание

Институт развития образования
НИУ Высшая школа экономики

Ирина Всеволодовна Абанкина
Кирилл Викторович Зиньковский