

# Опыт создания многофункционального центра прикладных квалификаций на базе колледжа

В России в настоящее время существуют две параллельные системы качества, одна — в образовательных организациях, другая — на предприятиях. Возникла ситуация, при которой профессиональное образование существует в отрыве от бизнеса: дипломированный специалист без опыта работы не имеет достаточной квалификации для того, чтобы непосредственно приступить к профессиональной деятельности и приложить полученные знания на практике. Существует качественный разрыв между спросом и предложением на рынке труда [3].

В свою очередь, это приводит к ряду серьезных проблем, которые выражаются в нехватке квалифицированных кадров рабочих квалификаций. Так, по состоянию на март 2014 года заявленная Тюменским центром занятости потребность в работниках составила более 35 тысяч человек, из них рабочие профессии — более 30 тысяч человек. Как видно, потребность в рабочих значительно превышает потребность в служащих.

Необходимость решения отмеченных проблем активизировала работу по организации профессионального обучения кадров по рабочим профессиям в Тюменском регионе, где во исполнение Указа Президента РФ «О мерах реализации государственной политики в области образования и науки» за короткий промежуток времени на разных уровнях системы образования была проведена большая работа по выстраиванию профессионально-образовательных кластеров для различных отраслей экономики.

## Ставка на МФЦПК

В сентябре 2012 года в долгосрочную целевую программу «Основные направления развития образования и науки Тюменской области» на 2012–2014 годы были внесены коррективы, связанные с интеграцией в образовательное пространство многофункциональных центров прикладных квалификаций (МФЦПК) и обеспечением их деятельности за счет средств областного бюджета. В октябре этого же года в соответствии с приказом департамента образования и науки Тюменской области создано 8 многофункциональных центров прикладных квалификаций по подготовке кадров по рабочим профессиям на базе колледжей и техникумов, а в декабре 2013 года добавилось еще два [1].

Одним из таких учреждений явилось Государственное автономное профессиональное

образовательное учреждение Тюменской области «Западно-Сибирский государственный колледж» (ГАОУ СПО ТО «ЗСГК»).

*Целью деятельности МФЦПК является удовлетворение потребности организаций, предприятий, ассоциаций работодателей различных форм собственности региона в квалифицированных кадрах посредством профессионального обучения персонала, в том числе подготовка высококвалифицированных кадров для стратегических и приоритетных отраслей экономики Тюменской области.*

МФЦПК нашего колледжа определены следующие приоритетные направления подготовки рабочих кадров для действующих производств и инвестиционных проектов, реализуемых в Тюменской области:

- пищевая промышленность (в том числе общественное питание);
- малое предпринимательство.

Департаментом образования и науки Тюменской области разработан регламент межведомственного взаимодействия по вопросам профессиональной подготовки квалифицированных кадров [2].

Организационная структура, обеспечивающая функционирование МФЦПК, представлена на схеме.

С момента создания МФЦПК нами проводится работа по информированию потенциальных заказчиков о новой услуге по профессиональному обучению рабочих кадров. Осуществляется взаимодействие с ассоциациями работодателей Тюменской области в целях прогнозирования спроса и формирования комплексного государственного заказа на профессиональное обучение кадров на последующий календарный год. Определены приоритетные направления информирования работодателей, позволяющие оперативно получать ими сведения об услугах.



## СТАРОДУБ

**Ирина Владимировна,**  
руководитель  
Многофункционального центра  
прикладных квалификаций  
Западно-Сибирского  
государственного колледжа,  
Тюмень

## Аннотация

Автором представлена организационная модель многофункционального центра прикладных квалификаций, созданного в качестве структурного подразделения колледжа на основе кластерного подхода и с учетом положения на рынке труда города Тюмени.

## Ключевые слова

многофункциональный центр прикладных квалификаций, профессионально-образовательный кластер, профессиональное обучение, рынок труда, Тюмень

### Рынки труда: внешний и внутренний

Потребительский рынок труда и квалификаций отличается большим количеством фирм, конкурирующих друг с другом за наем определенного вида труда на одинаковые рабочие места. В рамках нашего исследования мы отметили, что рынок труда и квалификаций пищевой промышленности Тюменской области распадается на *внешние локальные рынки однородного труда* (по видам деятельности, отраслям, профессиям, квалификации работников, территориальному местоположению), между которыми существует определенная мобильность рабочей силы, а заработная плата и распределение рабочей силы являются результатом действия рыночных сил.

В рамках наших направлений профессионального обучения это такие востребованные профессии, как пекарь, кондитер, повар.

Мы исследовали и другой вид рынка труда и квалификаций Тюменского региона — *внутренний рынок труда*: внутрифирменное перемещение рабочей силы на одном и том же предприятии, при котором заработная плата и размещение работников определяются административными правилами и процедурами.

Оказалось, что внутренние рынки труда имеют целый ряд особенностей, основные из которых:

- заполнение имеющихся вакансий за счет продвижения персонала внутри организации, создание так называемой карьерной лестницы;
- установление долгосрочных взаимоотношений между работодателями и работниками.

Таким образом, мы выяснили, что услуги на внутренних и внешних рынках труда области — неодинаковы: многие организации на-

нимают на внешнем рынке работников на относительно низкоквалифицированную работу, а вакансии более высокого уровня заполняют за счет внутреннего рынка с учетом текучести кадров. Это, в свою очередь, влияет на различную заинтересованность бизнеса в развитии системы профессионального обучения рабочих кадров при формировании прикладных квалификаций и приводит к проблемам при учете потребностей работодателей.

Следует отметить, что рабочая сила, занятая в настоящий момент, не может считаться потребленной раз и навсегда и вышедшей с рынка. В процессе производства непрерывно меняются условия самой занятости, возникают вопросы территориального или профессионального движения работника, оплаты труда, профессиональной карьеры и прочие.

Мы рассматриваем рынок труда и квалификаций как совокупное общественное отношение «работник — работодатель», которое включает в себя взаимодействие между ними на всех стадиях их совместного функционирования, во всех ситуациях, возникающих в экономической системе.

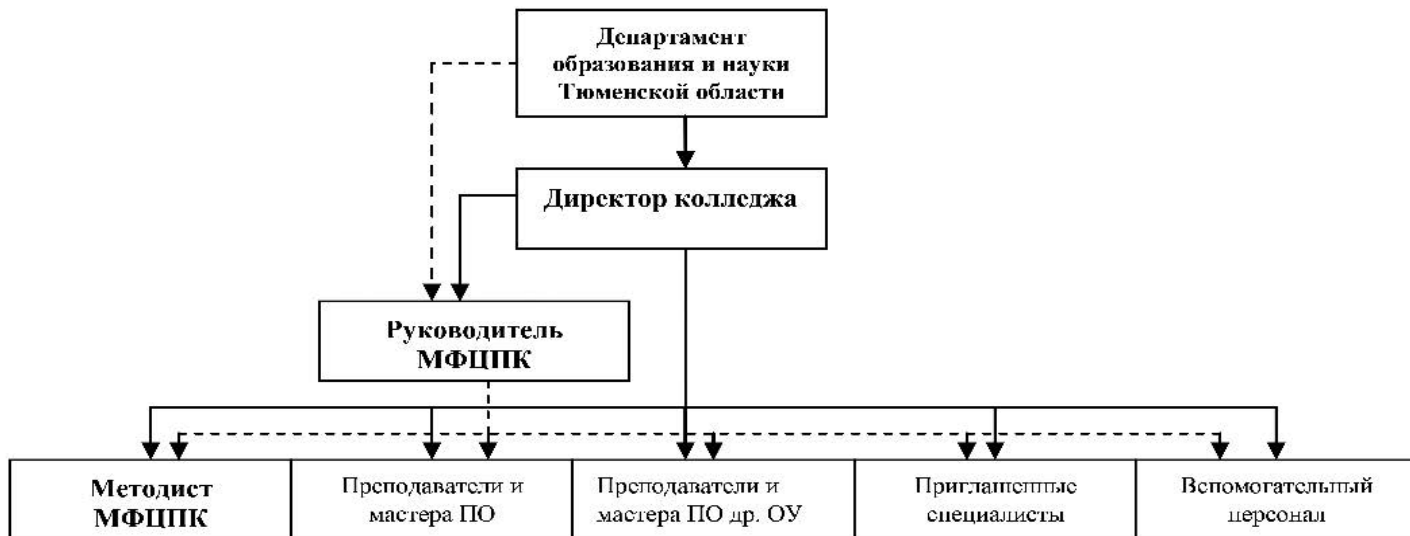
### Рынок труда и рынок образовательных услуг: проблемы взаимодействия

Не все руководители предприятий осознают, что рынок труда и рынок образовательных услуг взаимодействуют и взаимно дополняют друг друга, создавая самокупаемый инновационный механизм, называемый рынком квалифицированных востребованных профессионалов. Создать такой рынок можно только в сотрудничестве с образовательными организациями, соуправляя качеством образования.

Основная причина сложившейся ситуации — *отсутствие эффективной системы взаимодействия всех заинтересованных сторон, начиная с этапа исследования потребностей в услуге, ее проектировании и заканчивая оценкой качества услуги, мониторингом удовлетворенности потребителей и планированием процессов совершенствования.*

**Конкурентный потребительский рынок труда и квалификаций определяется большим количеством фирм, конкурирующих друг с другом за наем определенного вида труда на одинаковые рабочие места.**

**Рабочая сила, занятая в настоящий момент, не может считаться потребленной раз и навсегда и вышедшей с рынка.**



Организационная модель Многофункционального центра прикладных квалификаций Западно-Сибирского государственного колледжа [4].

Деятельность МФЦПК также призвана решать эту проблему.

Нами разработана стратегия взаимодействия и совместной деятельности с работодателями и социальными партнерами по формированию государственного задания на профессиональное обучение по профессиям рабочих.

Мы рассматриваем занятую группу населения, используя *метод группировки*: вначале заявки от работодателей группируются с учетом уровня образования или разряда кандидатов на обучение по каждой выбранной рабочей профессии, затем заявки включаются в формируемое государственное задание по профессиональному обучению кадров по программам профессиональной подготовки, переподготовки или повышения квалификации.

Таким образом, со дня создания МФЦПК на основе маркетингового анализа востребованности рабочих кадров была проделана следующая работа:

- в 2013 году был сформирован государственный заказ на подготовку рабочих, сформированы 29 групп для обучения по разным профессиям для организаций и предприятий различных форм собственности (завершили обучение с получением свидетельства установленного образца 591 человек);

- в 2014 году сформированы 24 группы, в которых обучаются 343 человека;

- на 2015 год собраны предварительные заявки на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации 485 человек.

В результате изучения нормативно-правовой базы, опыта и анализа состояния профессионального обучения кадров в современной России, исследования рынка труда и квалификаций Тюменского региона (в том числе потребительского рынка услуг), мы пришли к выводам, что:

- система профессионального обучения мобильна и может реагировать на любые кадровые потребности, адаптируя свои учебные программы и курсы для самого широкого круга потребителей услуг;

- рынок труда и квалификаций — это не только отношение между наемными работниками как субъектами предложения труда и организациями (предприятиями) различных форм собственности как субъектами спроса, возникающие по поводу купли-продажи этого труда;

- конкурентный потребительский рынок труда и квалификаций Тюменского региона, представленный локальными рынками однородного труда и внутренними рынками, определяется большим количеством фирм, конкурирующих друг с другом за наем определенного вида труда на одинаковые рабочие места;

- межведомственное взаимодействие способствует развитию сетевого и кластерного подхода в профессиональном обучении рабочих кадров для разных отраслей экономики;

- интеграция бизнеса и образовательных организаций приводит к увеличению конкурентоспособности как самих профессиональных

кадров, так и работодателей, развивая преимущества каждого участника.

Считаем, что предложенная нами модель функционирования центра, разработанная на основе системы менеджмента качества, способствует расширению и повышению качества профессионального обучения кадров для Тюменского региона.

Однако существует и ряд нерешенных вопросов:

- недостаточная нормативно-правовая база в сфере профессионального обучения (в том числе в части взаимоотношения с работодателями), предъявляющая единые требования к данной деятельности на территории всей страны;

- отсутствие перехода от прогнозирования кадровой потребности к прогнозированию кадровой обеспеченности, вызывающее затруднения в оценке и разработке путей решения кадровых проблем, в том числе у образовательных организаций, по выбору востребованного перечня профессий.

В результате проделанной работы мы убедились в том, что для эффективного решения проблемы на рынке труда и квалификаций необходимо комплексное решение обозначенных выше проблем (реформирование) с учетом кластерного подхода, который позволит организовать непрерывное профессиональное обучение рабочих кадров на качественно новой основе, определяющей не только социальную защиту человека, но и эффективность производства, качество выпускаемой продукции и ее конкурентоспособность.

#### Литература

1. О создании Многофункциональных центров прикладных квалификаций. Приказ департамента образования и науки Тюменской области от 10.10.12 г. №377/ОД.

2. Об утверждении регламента взаимодействия департамента образования и науки Тюменской области, организаций, предприятий, ассоциаций работодателей и МФЦПК по вопросам профессиональной подготовки квалифицированных кадров. Приказ департамента образования и науки Тюменской области от 18.01.2013 г. №4/ОД.

3. Прасолов Валерий. Профессиональные стандарты идут на смену квалификационным справочникам // Хранитель. Медиапортал безопасности. URL: [http://www.psj.ru/saver\\_people/detail.php?ID=73431](http://www.psj.ru/saver_people/detail.php?ID=73431) (Дата обращения 23.04.13).

4. Стародуб И. В. Создание многофункционального центра прикладных квалификаций в соответствии с системой менеджмента качества // Директор ссуза. 2014, март. С. 54–59.

**Система профессионального обучения мобильна и может реагировать на любые кадровые потребности, адаптируя свои учебные программы и курсы для самого широкого круга потребителей услуг.**

**Интеграция бизнеса и образовательных организаций приводит к увеличению конкурентоспособности как самих профессиональных кадров, так и работодателей, развивая преимущества каждого участника.**