

Региональный стандарт кадрового обеспечения промышленного роста: барьеры и драйверы



КАМСКИЙ
Владислав Владимирович, директор Уральского железнодорожного техникума, общественный представитель АНО «Агентство стратегических инициатив» в Свердловской области, Екатеринбург

Аннотация

Статья посвящена пилотной апробации Регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного роста в Свердловской области. Представлена информация о целях, задачах, инструментах и преимуществах от внедрения кадрового Стандарта для различных стейкхолдеров: работодателей, органов власти, образовательных учреждений, обучающихся. Приведены положения Стандарта с комментариями. Особое внимание уделено ограничениям и возможностям при апробации Регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного роста

Ключевые слова:

Агентство стратегических инициатив, АСИ, молодые профессионалы, Региональный стандарт кадрового обеспечения промышленного роста, кадровое обеспечение экономики

17 июня 2016 года было подписано соглашение о сотрудничестве между автономной некоммерческой организацией «Агентство стратегических инициатив по продвижению новых проектов», Союзом «Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров «Ворлдскиллс Россия» и Правительством Свердловской области. В рамках данного соглашения стороны выразили необходимость согласованных действий и координации усилий по внедрению Регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного роста. Именно с этого события началось его внедрение в Свердловской области.*

Региональный стандарт кадрового обеспечения промышленного роста (далее — Стандарт) является одним из системных проектов инициативы «Кадровое обеспечение экономики» Агентства стратегических инициатив (далее — Агентство).

Данная инициатива направлена на реализацию комплекса мер по кадровому обеспечению российской промышленности рабочими и инженерами нового поколения в горизонте до 2020 года. Задачи, поставленные во главу угла при разработке инициативы, были сформулированы в ряде документов: Перечне поручений по итогам ежегодного послания Президента России Федеральному Собранию 2014 года; Плате мероприятий по обеспечению повышения производительности труда, созданию и модернизации высокопроизводительных рабочих мест; Комплексе мер, направленных на совершенствование системы профессионального образования, на 2015–2020 годы; Перечне поручений Президента по итогам встречи с членами национальной сборной России по профессиональному мастерству.

При проектировании реализации инициативы Агентством были выявлены следующие системные проблемы, их причины и следствия.

1. Образование оторвано от работодателя. В большинстве случаев производственная практика студентов на предприятиях является формальной, необходимые навыки в полном объеме не осваиваются.

2. Устаревание федеральных государственных образовательных стандартов в силу отсутствия эффективного инструмента быстрого обновления их содержания и соблюдения баланса «теория-практика».

3. Длительный цикл внедрения профессиональных стандартов. От момента начала разработки до момента утверждения и внедрения проходит до 7 лет.

* Свердловская область — один из 21 региона, участвующего в программе пилотного внедрения Регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного роста.

4. Не финансируются кооперационные связки. Взаимодействие предприятий и учебных заведений, в том числе софинансирование подготовки, осуществляется не системно, локально, без нормативной и единой методической базы.

5. В большинстве колледжей страны оборудование не соответствует передовым технологиям, отсутствует возможность оперативного обновления материально-технической базы. Например, участники сборной России на мировых чемпионатах WorldSkills International, как и на современных российских предприятиях, сталкиваются с совершенно новым для них оборудованием и многофункциональными задачами.

Одним из ответов на вышеуказанные проблемы и следствия стал проект «Региональный стандарт кадрового обеспечения промышленного роста», внедряемый в рамках инициативы Агентства «Кадровое обеспечение экономики».

Региональный стандарт предназначен для применения высшим должностным лицом субъекта Российской Федерации, региональными органами исполнительной власти, отраслевыми, профессиональными организациями, партнерствами и работодателями в качестве руководства по реализации проектов внедрения модели кадрового обеспечения промышленного роста в регионе. Региональный стандарт учитывает результаты реализации системного проекта Агентства «Подготовка рабочих кадров, соответствующих требованиям высокотехнологичных отраслей промышленности, на основе дуального образования», результаты движения Worldskills Russia, лучшие практики кадрового обеспечения субъектов Российской Федерации.

Целью кадрового Стандарта является определение минимально необходимого набора принципов и инструментов для обеспечения потребности промышленности (экономики) региона в высококвалифицированных кадрах и способствование их внедрению в субъектах РФ.

Задачи кадрового Стандарта

- Повысить эффективность процессов подготовки кадров для экономики региона.
- Использовать Стандарт для оценки и контроля эффективности субъектов реализации кадровой политики в регионе.
- Внедрять механизмы совершенствования систем СПО, ВО, ДПО**, а также дополнительного образования детей.
- Обеспечить подготовку кадров в соответствии с мировыми стандартами и требованиями работодателей.
- Систематизировать основные положения, механизмы и инструменты обеспечения кадрами региональной промышленности (экономики).
- Тиражировать лучшие практики.

Положения Стандарта

В основе Стандарта лежат положения, сгруппированные по следующим трем направлениям.

* Здесь и далее приводятся положения, опубликованные на официальном сайте АСИ www.asi.ru.

** СПО — среднее профессиональное образование, ВО — высшее образование, ДПО — дополнительное профессиональное образование.

Создание условий — организационные условия кадрового обеспечения промышленности субъекта Российской Федерации — определение субъектов управления и соответствующей стратегической и нормативно-правовой базы.

Реализация ключевых элементов — перечень основных и постоянно реализуемых процессов кадрового обеспечения субъекта Российской Федерации.

Информационное и материально-техническое обеспечение — требования к поддерживающей инфраструктуре (информационные системы, оборудованные площадки и т.д.).

Направление: создание условий

Положение 1. Наличие стратегических целей, задач, приоритетов развития системы подготовки кадров и их закрепление в региональной стратегии кадрового обеспечения.

Положение 2. Принятие ключевых решений и контроль работ по кадровому обеспечению промышленности (экономики) на уровне высшего должностного лица субъекта.

Положение 3. Наличие координатора.

В регионе должен быть определен субъект, ответственный за межведомственное взаимодействие по вопросам подготовки кадров, обеспечивающий вовлечение всех основных участников в процесс подготовки кадров как со стороны заказчиков, так и со стороны исполнителей (региональных органов исполнительной власти, предприятий-работодателей, объединений работодателей, бизнес-объединений, образовательных организаций, региональных центров компетенций «Ворлдскиллс Россия» и т.д.), а также оперативную координацию процесса взаимодействия между ними.

Положение 4. Принятие нормативно-правовых актов.

Разработка и утверждение на уровне субъекта Российской Федерации (субъект) соответствующей нормативно-правовой базы документов, обеспечивающих внедрение Стандарта.

Направление: реализация ключевых элементов

Положение 5. Реализация механизмов прогнозирования потребности в кадрах по перспективным и востребованным профессиям.

В субъекте Российской Федерации (субъект) должен осуществляться прогноз потребностей регионального рынка труда в кадровых ресурсах. Прогноз потребности в кадровых ресурсах на перспективу до 7 лет осуществляется для проектирования развития региональной системы образования и профессиональной ориентации учащихся общеобразовательных организаций по востребованным и перспективным профессиям. Прогноз потребности в кадровых ресурсах на перспективу 3–5 лет осуществляется для формирования государственного заказа на подготовку кадров и контрольных цифр приема для образовательных организаций СПО.

Положение 6. Обеспечение навигации по востребованным и перспективным профессиям.

В субъекте должна быть обеспечена профессиональная навигация учащихся общеобразовательных организаций через современные инструменты профессиональной ориентации и выстраивание системы дополнительного образования детей.

Положение 7. Реализация механизмов практико-ориентированной (дуальной) модели обучения.

В субъекте должны быть созданы механизмы практико-ориентированной (дуальной) модели подготовки и дополнительного профессионального образования по профессиям, соответствующим промышленной и инновационной стратегии развития субъекта Российской Федерации.

Положение 8. Подготовка инженерных кадров для высокотехнологичных производств.

В субъекте должны быть внедрены эффективные механизмы повышения качества инженерного образования и выстраивания эффективного взаимодействия работодатель — образовательная организация высшего образования по соответствующим специальностям.

Возможными механизмами могут выступать:

- базовые кафедры инженерных вузов (участие работодателей в разработке образовательных программ, в учебных практиках и дипломных проектах студентов, договоренность о материально-техническом обеспечении учебного процесса);

- включение в наблюдательные советы инженерных вузов представителей якорных высокотехнологичных работодателей, профильных профессиональных образовательных организаций;

- сетевые образовательные программы (совместные программы образовательных организаций высшего образования, профессиональных образовательных организаций, предприятий, технопарков и иных элементов инновационной инфраструктуры субъекта Российской Федерации).

Положение 9. Реализация механизмов подготовки и дополнительного профессионального образования педагогических кадров.

Организация и реализация специализированной подготовки и дополнительного профессионального образования педагогических кадров, включая мастеров производственного обучения и наставников на производстве.

Положение 10. Реализация независимой оценки качества подготовки кадров.

Оценка качества подготовки кадров в субъекте должна осуществляться на основе независимых и прозрачных механизмов оценки. При реализации независимой оценки качества подготовки кадров необходимо учитывать, что подготовка кадров должна осуществляться в соответствии с лучшими зарубежными стандартами и передовыми технологиями.

Положение 11. Реализация механизмов мониторинга трудоустройства выпускников.

В субъекте должен осуществляться мониторинг трудоустройства выпускников образовательных организаций и отслеживание их карьерного трека. На основе мониторинга трудоустройства выпускников, их движения по профессиональной и карьерной лестнице проводится оценка эффективности системы подготовки кадров (на основе сопоставления спроса и предложения, фактической структуры и требований регионального рынка труда) и определение направлений ее совершенствования.

Направление: информационное и материально-техническое обеспечение

Положение 12. Обеспечение качественной материально-технической и методической базой для реализации образовательного процесса.

В субъекте должно быть осуществлено обеспечение образовательного процесса современной учебно-методической базой, а также обеспечение доступа учащихся и преподавателей к высокотехнологичному современному

оборудованию на любой из доступных площадок (профессиональная образовательная организация, предприятие, специализированный центр компетенций, ресурсный центр, многофункциональный центр прикладных квалификаций, межрегиональный центр компетенций и т.д.).

Положение 13. Обеспечение информационной прозрачности региональной модели кадрового обеспечения промышленного роста.

В субъекте должен быть обеспечен свободный и удобный доступ заинтересованных лиц к основной информации о внедрении региональной модели кадрового обеспечения промышленного роста (в виде документов, информационных сообщений и т.д.). Информация должна находиться в открытом доступе (информационные площадки) или предполагать возможность ее оперативного предоставления заинтересованным лицам по соответствующему запросу.

Более подробно с положениями Стандарта можно ознакомиться по ссылке: <http://asi.ru/staffing/standard/>.

Внедрение Стандарта в Свердловской области

В соответствии с этапами внедрения Стандарта в субъекте должны быть определены границы его внедрения, утверждены дорожная карта и план мероприятий.

В качестве методических рекомендаций, используемых для разработки дорожной карты по внедрению Стандарта в конкретных пилотных регионах, Агентством разработана типовая дорожная карта. Она является неотъемлемой частью соглашения о пилотной апробации Стандарта между субъектом Российской Федерации, АНО «Агентство стратегических инициатив», Союзом «Ворлдскиллс Россия» и должна быть дополнена и уточнена в соответствии со спецификой субъекта Российской Федерации и сроками подписания соглашений.

При формировании дорожной карты необходимо учитывать, что пилотная апробация Стандарта предусматривает определение границ внедрения Стандарта, отражающих текущую и перспективную потребность региона в кадровом обеспечении, а именно:

- определение стейкхолдеров («заказчиков») подготовки кадров: ключевых действующих предприятий (работодателей) и субъектов инвестиционной деятельности (потенциальных работодателей), наиболее значимых или критичных для региональной экономики;

- определение 10–15 наиболее значимых для стейкхолдеров востребованных и перспективных компетенций, на которых будут сосредоточены усилия по внедрению механизмов, предусмотренных Стандартом. Перечень востребованных и перспективных профессий может формироваться с учетом профессий, вошедших в «50 наиболее востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, требующих среднего профессионального образования», при этом должен включать инженерные профессии и специализации, а также одну-две новые профессии;

- определение опорных образовательных организаций СПО, ВО и ДПО, участвующих в реализации модели.

В настоящий момент в субъекте разрабатываются проект дорожной карты и план мероприятий по внедрению Стандарта. Одним из ключевых мероприятий для проектирования стало проведение региональной сессии «План апробации регионального стандарта кадрового обеспечения промышленно-

го роста в Свердловской, Челябинской областях и Пермском крае», которая состоялась в Екатеринбурге 28–29 сентября 2016 года. Сессия позволила выявить первые границы апробации стандарта в Свердловской области в части заказчиков подготовки кадров — ключевые предприятия и субъекты инвестиционной деятельности, а также в части востребованных и перспективных компетенций для региона. В то же время необходимо продолжить совместную работу для уточнения границ апробации и определения опорных образовательных организаций СПО, ВО и ДПО, участвующих в реализации модели.

Также остается открытым вопрос о субъекте исполнения функции координатора внедрения Стандарта в Свердловской области. В соответствии с положениями Стандарта координатор — это ответственный за межведомственное взаимодействие по вопросам подготовки кадров, обеспечивающий вовлечение всех основных участников в процесс подготовки кадров как со стороны заказчиков, так и со стороны исполнителей (региональных органов исполнительной власти, предприятий-работодателей, объединений работодателей, бизнес-объединений, образовательных организаций, региональных центров компетенций «Ворлдскиллс Россия» и т.д.), а также оперативную координацию процесса их взаимодействия.

В настоящее время в сотрудничестве с Министерством общего и профессионального образования Свердловской области идет активная работа над проектом дорожной карты и планом апробации регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного роста. Пользуясь случаем, хотелось бы поблагодарить за содействие и сотрудничество министра общего и профессионального образования Свердловской области Ю.И. Биктуганова. Благодаря совместным усилиям к проекту привлекаются станции и кружки технического творчества, школы, образовательные учреждения среднего профессионального и высшего образования.

Подводя промежуточные итоги хода внедрения Стандарта в Свердловской области, следует отметить вопросы, решение которых необходимо значительно ускорить на высшем уровне органов исполнительной власти субъекта:

- определение координатора внедрения Стандарта;
- фиксация границ апробации стандарта (определение образовательных организаций СПО, ВО и ДПО, уточнение предприятий и субъектов инвестиционной деятельности, участвующих в реализации модели);
- утверждение дорожной карты и плана мероприятий;
- мотивация к более активному участию ключевых работодателей региона во внедрении Стандарта.

В заключение статьи хотим пригласить все заинтересованные стороны: заказчиков и исполнителей подготовки кадров, органы исполнительной власти, профессиональные союзы, объединения работодателей к участию во внедрении Стандарта для того, чтобы совместно определить необходимый набор принципов и инструментов для обеспечения потребности экономики региона в высококвалифицированных кадрах и способствовать их внедрению.

Литература

1. Комплекс мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015–2020 годы. Распоряжение Прави-

тельства РФ от 3 марта 2015 г. № 349-р [Электронный ресурс] // URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70783150/>.

2. Методические рекомендации по реализации подготовки высококвалифицированных рабочих кадров [Электронный ресурс] // URL: http://asi.ru/staffing/dualeducation/docs/Method_recomendations.pdf

3. Перечень поручений Президента РФ Путина В.В. по итогам встречи с членами национальной сборной России по профессиональному мастерству [Электронный ресурс] // URL: <http://www.kremlin.ru/acts/assignments/orders/50348>.

4. Региональный стандарт кадрового обеспечения промышленного роста [Электронный ресурс] // URL: http://asi.ru/staffing/standard/docs/Standart_KPR.pdf.

Заинтересованные стороны могут получить дополнительную информацию и предложить проекты, инициировать обсуждения, внести предложения, способствующие внедрению Стандарта, по электронной почте: Vvk@list.ru, ural@asi.ru, тел. + 7 343 322-93-78.