

# ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ И РЫНОК ТРУДА

**ПО  
РТ**

№ 2 июль 2013

## Круглый стол: Роль и место труда в современном обществе

Изменится ли характер труда в эпоху глобализации? Формы и принципы изменения качественных характеристик труда. Современное отношение социума к труду. Социально-психологические аспекты проблематики труда. Почему произошла девальвация труда и в чем это выражается? Реакция власти, общества и политики на изменение роли труда.



Самоорганизация в управлении

2

Регионализация как условие формирования конкурентной образовательной среды

6

Новое ремесленное образование: результаты педагогического эксперимента

22

Эффективная система

профессионального образования

18

Социальное партнерство

в профессиональном образовании

20

Профессиональные стандарты как ресурс управления

конкурентоспособностью персонала

32

## СЛОВО РЕДАКТОРА

*Второй номер журнала вышел в свет...*

*Большинство издательских проектов начинается и заканчивается первым номером. Выход второго – верный признак, что проект будет жить. Редакция постепенно обрастает журком. К сожалению, не в общепринятом смысле. Речь о редакционном портфеле, в котором уже лежат рукописи для следующего номера. Что тоже хорошо и обнадеживает. Возобновились работы над сайтом. Совсем скоро он превратится в серьезный интерактивный ресурс с привлекательным дизайном, добротным контентом и ежедневно обновляемой информацией, сайт, на котором не стыдно «зависнуть».*

*Тематика грядущих номеров не изменится и будет подчинена главной цели: интеграции усилий образовательных учреждений и промышленных предприятий в деле подготовки квалифицированных кадров. Расширится география. Наши коллеги из Челябинской, Курганской, Тюменской и более дальних областей, Башкирии, Удмуртии, Москвы уже готовят статьи для осенних номеров.*

*И о главном... С сентября журнал будет выходить в плановом режиме – ежемесячно, объемом не менее 40 полос. А распространяться по подписке. Стоимость и условия будут опубликованы на сайте журнала. Помимо удовольствия от ежемесячного знакомства с мнениями коллег, подписчики будут пользоваться и дополнительными преимуществами: скидками на рекламу и признательностью редакции, выражающейся в приоритетной публикации материалов. Однако основное требование к статьям останется неизменным: Актуальность – Проблемность – Авторская позиция.*

*Теплого вам лета, и до встречи в сентябре.*

*Александр Вайнштейн,  
гл. редактор журнала*



**Журнал «Профессиональное образование и рынок труда»** выходит при поддержке Министерства общего и профессионального образования Свердловской области, адресован: руководителям образовательных учреждений профессионального образования, директорам по персоналу промышленных предприятий, специалистам служб занятости, руководителям и специалистам министерств и ведомств, в сферу деятельности которых входят вопросы профессионального образования и кадрового обеспечения, руководителям и специалистам общественных профессиональных объединений.

**Основная цель журнала:** выработка единых, с точки зрения целеполагания, и вариативных, с точки зрения функционирования и содержания, моделей взаимодействия образовательных учреждений, работодателей и государства.

**Материалы в сентябрьский номер принимаются до 15 августа.**

**Тел.: +7 (343) 268-01-84, +7-952-734-01-12. E-mail: po-rt@bk.ru, www.po-rt.ru**

**Учредители:**

Ассоциация учреждений по содействию и развитию начального и среднего профессионального образования Свердловской области

ГБОУ НПО «Уральское профессиональное училище «Рифей»

**Адрес редакции:**  
620062, Екатеринбург, ул. Первомайская, 73  
+7-343-268-01-84  
e-mail: po-rt@bk.ru  
www.po-rt.ru

**Главный редактор**

Вайнштейн А. М.

**Заместитель гл. редактора**

Федорова О. И.

**Дизайн, верстка**

Клещев О. И.

**Корректор**

Филиппова Л.

**Редакционная коллегия:**

Бухмастов А. В., к. т. н., директор Союза машиностроительных предприятий Свердловской области;

Вайнштейн М. Л., к. п. н., академик АПО, советник министра образования Свердловской области;

Гладкова Т. В., заместитель министра экономики Свердловской области;

Голыгин С. Г., председатель Ассоциации учреждений по содействию и развитию начального и среднего профессионального образования Свердловской области;

Гузанов Б. Н., д. т. н., зав. кафедрой машиностроения и методики профессионального обучения РГППУ;

Зверь Э. Ф., член-корреспондент РАО, д. псих. н., зав. кафедрой психологии профессионального развития РГППУ;

Исламгалиев Ф. Г., к. соц. н., директор Регионального ресурсного центра развития профессионального образования Свердловской области;

Коковихин А. Ю., к. э. н., заведующий кафедрой экономики труда и управления персоналом УрГЭУ;

Пахомов А. А., заместитель министра образования Свердловской области;

Рыбаков Е. А., к. э. н., заместитель председателя Совета директоров ОУ СПО Свердловской области, директор колледжа им. Ползунова;

Чалаев Н. К., д. п. н., профессор РГППУ;

Шевченко В. Я., к. п. н., проректор РГППУ, ген. директор АНО «Урал-Сибирский центр развития компетенций и квалификаций»;

Шелоков В. Ф., к. соц. н., директор Союза предприятий оборонных отраслей промышленности Свердловской области

**Отпечатано в типографии**

ООО «АлтерПринт»

Заказ № 328

Тираж 2 000 экз.

Подписано в печать 04.07.2013

Авторы публикаций выражают собственную точку зрения, которая может не совпадать с мнением редакции.

Зарегистрирован в региональном управлении Роскомнадзора по Свердловской обл.

Свидетельство о регистрации:

ПИ № ТУ66-01095 от 27.12-2012

ISSN 2307-4264

Цена свободная

## СОДЕРЖАНИЕ

### Образовательная политика

*Арефьев О. Н.* Самоорганизация в управлении.....2

*Вертиль В. В.* Регионализация как условие формирования конкурентной образовательной среды.....6

### Рынок труда

*Мокронос А. Г., Вершинин А. А.* Кадры для региональной экономики.....8

**КРУГЛЫЙ СТОЛ:** Роль и место труда в современном обществе....12

### Модели взаимодействия

*Залманов Я. П., Балясникова Т. С.* Эффективная система профессионального образования .....18

*Зарипова М. М.* Социальное партнерство в профессиональном образовании.....20

### Ремесленное образование

*Ефанов А. В., Доронин Н. А.* Новое ремесленное образование: результаты педагогического эксперимента .....22

### Профессиональные стандарты

*Гладкова Т. В.* О реализации в Свердловской области проекта «Создание национальной системы компетенций и квалификаций» .....26

*Запьянцев Г. И., Аитов А. Н.,* Роль муниципальной программы в развитии системы оценки компетенций и квалификаций.....30

*Васильев С. В.* Профессиональные стандарты как ресурс управления конкурентоспособностью персонала .....32

### Профориентация

*Жданова Н. Б.* Роль социального партнерства в профориентационной деятельности.....33

### Хроника

Заседание СОСПП в Екатеринбургском политехникуме ..... 11

Всероссийская научно-практическая конференция «Перспективы развития профессионального образования в социально-экономических условиях современной России».....25

Межрегиональный совет начального, среднего профессионального образования Уральского федерального округа продолжает свою работу .....35

# Самоорганизация управления



**О. Н. АРЕФЬЕВ,**  
доктор педагогических наук, профессор, академик АПО, заслуженный учитель РФ, директор Уральского технологического колледжа – филиала ФГАОУ ВПО «Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ», Свердловская область, Заречный

**Современные изменения в системе управления образовательными учреждениями глубоко связаны с кризисными явлениями в этой сфере. Традиционные принципы управления не являются достаточными для обеспечения развития образовательного учреждения. Задача руководителя образовательного учреждения состоит в поддержке и инициировании процессов самоорганизации.**

**Х**орошо отлаженные механизмы «жесткого» управления вошли в противоречие со стихийностью, неопределенностью, непредсказуемостью внешней, по отношению к образовательному учреждению, среды. Одним из самых популярных понятий современного менеджмента становится «неопределенность» не в смысле незнания, а как постоянная изменчивость внешних и внутренних условий. Полный учет и просчет заранее, до мелочей, всех деталей становится маловероятным.

Разумеется, современный менеджмент не отвергает полностью рационалистическую модель, которая была и остается методологической основой формирования организационных структур, планирования и т.д. Элементы жесткого командного управления по-прежнему предпочтительны в определенных экстре-

мальных условиях, требующих, например, быстрой концентрации усилий при решении оперативных задач. Там, где надо экспериментировать, творить, налаживать взаимодействие, сугубо административные рычаги становятся неприемлемыми – требуется новое, более гибкое управление.

## Новая управленческая парадигма

Новая парадигма управления рассматривает образовательное учреждение как открытую самоорганизующуюся систему, обладающую эмерджентными (внезапно возникающими) свойствами, для управления которой необходимо знание и правильное применение принципов синергетики с целью продуктивного использования потенциала самоорганизации. Но ни в нашей стране, ни в мировой практике не существует целостной совокупности (или

системы), с помощью которой можно было бы развить потенциал самоорганизации управления образовательным учреждением, который должен оцениваться не только с помощью синергетических параметров, но и с помощью педагогических параметров, так как именно они находятся в сфере деятельности конкретного образовательного учреждения.

Идея развития самоорганизации управления является относительно новой для науки. Но корни ее находятся в появившемся в 60-х годах прошлого века подходе «action learning» или «action research», который трактуется современными исследователями как деятельностный подход.

Суть *самоорганизационного управления* состоит не в развитии традиционных форм демократизации управления (коллективное принятие решений, участие членов трудового коллектива в управлении и т.п.), а в передаче полномочий, предоставлении каждому работающему права самостоятельно принимать и реализовывать решения в рамках своей компетентности. Поэтому контроль со стороны руководства ограничивается и направляется на конечные результаты.

*Проблема состоит в раскрытии и реализации самоорганизационного и лидерского потенциалов каждого члена педагогического сообщества. Потенциал управления* представлен творческими возможностями и способностями к самоактуализации всех членов коллектива, которые в совокупности делают реальным использование шансов самоорганизации управления. Из сочетания творческого потенциала с самоорганизационным складывается *потенциал успеха развития самоорганизации управления* образовательным учреждением, который следует интерпретировать в качестве предпосылки успешной деятельности всего педагогического коллектива.

Принципиальным подходом к организации современного управления является творческая

**Там, где надо экспериментировать, творить, налаживать взаимодействие, сугубо административные рычаги становятся неприемлемыми — требуется новое, более гибкое управление**

философия труда, которая создавала бы благоприятные условия для постоянного синергетического эффекта на всех уровнях образовательного учреждения.

Новый подход к организации управления состоит в том, что образовательное учреждение рассматривается как открытая социально-педагогическая система, действующая в рамках новых образовательных ценностей и приоритетов (создание условий для развития личности, способной к самоактуализации и самореализации).

Саморазвитие, самоорганизация, самоопределение всех членов педагогического сообщества — условие развития управления образовательным учреждением, которое мы определяем как самоорганизационное управление.

### Инициированное развитие

Считая синергетический подход наиболее приемлемым в современных условиях нестабильности, рассмотрим далее его специфику в процессах управления образовательным учреждением.

Хорошо известен тот факт, что развитие любой самоорганизующейся системы может осуществляться в двух различных с точки зрения управления формах. Первая, которую называют эволюционным развитием, не требует какого-либо управления. Система спонтанно меняется (развивается) под воздействием сочетания внешних условий и внутренних тенденций. Вторая форма, которую можно назвать инициированным развитием, осуществляется в случаях, когда система должна существенно изменить свое состояние по воле какого-либо внешнего субъекта, под воздействием существенных изменений внешней среды или в результате накопившихся эволюционных изменений, также требующих существенных (качественных) изменений состояния системы. Главное для нас в этой форме то, что она требует управления. Очевидно, что первая форма по отношению к образовательному учреждению не подходит. Поэтому все нижесказанное посвящено иницируемому, управляемому развитию.

### Коллектив состоит из лидеров

Эффективное использование потенциала развития самоорганизации управления образовательным учреждением во многом определяется и степенью реализации лидерского потенциала ее работников. Проблема состоит в раскрытии этого потенциала, превращении его в ресурс и соответствующем использовании. Мы исходим из предположения, что каждый из нас является носителем управленческого потенциала, но реализовать его через формальную власть может, только заняв определенное место в должностной иерархии.

Но, как известно, искусство лидерства одновременно и дается от рождения, и приобретается в процессе совместной работы с другими, поэтому даже обладание оптимальным набором нужных качеств не гарантирует индивидууму лидерство. В менеджменте не менее важен

случай, шанс проявить такие качества. Отсюда необходимость создания возможностей для самореализации сотрудников и проявления ими своих потенциальных способностей, т. е. для самоорганизационного управления.

Реализация потенциала личности в значительной мере зависит от ситуации. Поэтому создать ситуацию успеха для каждого сотрудника — задача руководителя образовательного учреждения.

У современных руководителей появилась возможность, проявляя лидерские качества, вывести свою организацию из кризиса, который неизбежен в нынешних условиях нестабильности. Талантливый, творческий управленец стал играть роль своеобразного аттрактора, того неожиданного компонента системы, который собирает вокруг себя важные ее элементы, втягивает их в движение, в процесс самоорганизации. И в конце концов оказывается способным, придавая системе дополнительные импульсы неравновесности, перевести ее в состояние развития.

Не обойтись и без синергетических характеристик личности руководителя-лидера. Следуя этой логике, отметим, что руководитель — творческая личность, первопроходец и следопыт. Он уверен в том, что целое больше суммы его частей.

Он ценит различия людей и пытается создать на основе этих различий. Сталкиваясь с двумя противоположными предложениями, он старается найти третье, более творческое решение. Он эффективный, умный катализатор изменений, комфортно существует в условиях неопределенности и умеет упорядочивать хаос, способен переноситься из настоящего в будущее и обратно, способен быстро и без колебаний отказаться от бесполезной тактики в пользу других действий, а если они окажутся неэффективными, то продолжит поиски. Таким образом, поиск новых возможностей управления образовательным учреждением лежит в основе реализации потенциала самоорганизации управления.

Чтобы выявить новую возможность, необходимо располагать своевременной и соответствующей информацией. Поэтому ее новизна, скорость получения и достоверность играют ключевую роль в самоорганизационном управлении. Развитие самоуправления означает возможность получения и интенсивного обмена информацией между всеми работниками, доступ к необходимой информации, эффективные коммуникации между руководством и другими членами организации.

**Суть самоорганизационного управления состоит не в развитии традиционных форм демократизации управления, а в передаче полномочий, предоставлении каждому работающему права самостоятельно принимать и реализовывать решения в рамках своей компетентности**

**Принципиальным подходом к организации современного управления является творческая философия труда, которая создавала бы благоприятные условия для постоянного синергетического эффекта на всех уровнях образовательного учреждения**

Так как при самоорганизационном управлении решения часто принимаются на том уровне, на котором они и осуществляются, то самоуправление предполагает не только обмен информацией, но и обеспечение всего необходимого для возможностей творческой самореализации разработчиков решений для самостоятельного использования.

Убежденность в необходимости развития и использования потенциала самоорганизации управления подтверждается также известным методом анализа сильных и слабых сторон образовательного учреждения в сопоставлении с возможностями и угрозами во внешней среде.

Исходя из этого концептуального положения, образовательное учреждение добьется успеха тогда, когда ему удастся использовать свои сильные стороны в полном соответствии с

теми возможностями, которые предоставляют окружающей средой.

Под возможностями понимается потенциал самоорганизации управления, который не удовлетворяется сложившимися устоявшимися формами и методами работы. К поискам возможностей руководство должно подходить широко, не ограничиваясь только анализом

вероятных действий участников. Сильные и слабые стороны образовательного учреждения обычно представлены творческими возможностями и способностями к самоактуализации всех членов коллектива, которые в совокупности создают потенциал для

использования шансов самоорганизации управления. Развитие самоорганизационного и лидерского потенциалов личности способствует, в свою очередь, развитию потенциала самоорганизации управления образовательным учреждением.

### Принципы самоорганизации

Концептуальная структура самоорганизации управления образовательным учреждением исключительно сложна и определяется набором принципов:

1. *Принцип открытости* (признание обмена системы — образовательного учреждения — информацией с окружающей средой, обществом). Проявляется в контексте анализа всей системы воздействующего на образование и управление им окружения. «Открытая модель» управления предполагает: открытость образования будущему; интеграцию всех

способов освоения человеком мира; развитие и включение в процессы управления синергических представлений об открытости мира, целостности и взаимосвязанности человека, природы и общества; обращение к мировоззренческим и смысловым моделям (а не их догматизация или полное отсутствие); установку субъектов управления на сверхзадачу, в связи с чем образование находится в процессе постоянного поиска и изменения, все время формируя новые ориентиры и цели, изменение роли руководителя; переход к совместным действиям в новых, небывалых ситуациях в открытом, изменяющемся, необратимом мире.

2. *Принцип ценностно-личностного подхода руководителя к подчиненным*. Несомненна эффективность самоорганизации в управлении при развитых отношениях доверия, взаимоважания, взаимопомощи, когда используются знания всех участников педагогического процесса, а не только небольшого числа лиц, осуществляющих планирование и управление в административно-командной форме. Он требует умений обращаться к внутренним источникам и механизмам саморазвития ценностного (рефлексивного) слоя сознания, представленного деятельностью его личностных структур мотивирования, рефлексии, критичности, автономности и др.

3. *Принцип субъектности* (ориентация на переход от традиционно-директивного управления на руководство, способствующее актуализации внутренней, творческой активности личности). Для становления субъектности необходимо овладеть новыми педагогическими умениями по созданию условий, способствующих самоорганизации не только личности руководителя, но и подчиненных. В синергетике субъектность рассматривается как позитивное проявление изначально хаотических взаимосвязей, упорядочивающихся по мере процессов самоорганизации. Хаос необходим, он — источник развития. Источник этот — внутренний, субъектный, во многом определяющий поведение сложноорганизованной системы. Синергетика также свидетельствует о том, что хаос является конструктивным механизмом самоорганизации сложных систем, так как рождение нового связано с нарушением привычной системы упорядоченности, с переструктурированием и достраиванием за счет элементов среды, с выходом за пределы исходной системы.

4. *Принцип становления*. Главная форма бытия образовательного учреждения не ставшее, а становящееся бытие. Выражается через хаос и порядок. Взаимодействие хаоса и порядка раскрывает: а) образ времени как темпа становления; б) образ субъекта, переходящего из потенции в актуальность по мере усложнения форм бытия; в) образ свободы как возможности для субъекта.

5. *Принцип подчинения*. Функционирование и развитие управления образовательным учреждением (администрации) определяется процессами в ее «сверхсистеме» (образователь-

**Реализация потенциала личности в значительной мере зависит от ситуации. Поэтому создать ситуацию успеха для каждого сотрудника — задача руководителя образовательного учреждения**

**У современных руководителей появилась возможность, проявляя лидерские качества, вывести свою организацию из кризиса, который неизбежен в нынешних условиях нестабильности**

**Хаос является конструктивным механизмом самоорганизации сложных систем, так как рождение нового связано с нарушением привычной системы упорядоченности**

ном учреждении) при возникновении иерархии масштабов времени. По сути, это принцип «самоупрощения», т. е. сведения ее динамического описания к малому числу параметров порядка.

6. *Принцип нелинейности.* Ориентирует на преодоление аддитивного подхода в процессе развития системы управления образовательным учреждением — сумма управленческих воздействий не всегда равна их результату.

7. *Принцип резонанса* — эффективны слабые, резонансные воздействия на управляемую систему. Внешние воздействия совпадают (резонируют) с внутренними механизмами самоорганизации. Зная механизмы самоорганизации, можно сознательно ввести в среду соответствующее воздействие — «уколоть» среду в нужных местах и тем самым направить ее движение. Но направить не куда угодно, а в соответствии с потенциальными возможностями самой среды.

Механизм самодостраивания включает в себя реализацию принципа направленности на возникающее целое. Это план, главная идея, которая помогает выстроить систему самоуправления. План играет роль стимула, одного из резонансных воздействий на сложную систему самоуправляемого развития. План инициирует работу всех структурных подразделений, способствует выведению потенциально зреющего наружу, его логическому оформлению.

8. *Принцип приоритета развития целого.* Во всей объединенной области устанавливается новый, более высокий темп развития. Целое развивается быстрее составляющих его частей. При этом существенную роль играет согласованность действий, кооперация усилий для объединения в единое целое, особенно когда речь идет о такой сложной системе, как образование. Выгодно развиваться вместе, ибо это приводит к экономии материальных, духовных и других затрат. В связи с этим становится важным процесс вовлечения управляемых в процессы их собственного развития для создания нового целого.

9. *Принцип взаимодействия самоорганизации, организации, случайного и необходимого.* В соответствии с этим принципом необходимо учитывать механизмы взаимосвязи и взаимодействия самоорганизации и организации в развитии образовательного учреждения. Если самоорганизация выступает объективным

основанием для активизации человеческой деятельности, то организация является способом упорядочивания отмеченной инициативы в том или ином виде. Это означает, что активизация «переводится» на новый уровень возможного анализа. Самоорганизация может привести и к негативным последствиям, поэтому она нуждается в корректировке и поддержке со стороны органов управления. Организующая роль управленца должна быть направлена на инициирование и поддержку процессов развития, гибкое упорядочивание внешних факторов.

### Под знаком синергетики

Потенциал менеджмента составляет огромный, накопленный управленцами практический материал. Для осмысления этого материала полезна общая культура научного мышления, предложенная теоретиками синергетики и педагогики. Диалогическая подоплека синергетики способствует продуктивному использованию ее аппарата при исследовании процессов управления, а педагогические концепции авторов личностно ориентированного образования помогают реализации синергетического принципа трансценденции (или самоактуализации), что означает способность человека «постоянно превосходить себя», «достигать предела человеческих возможностей».

Таким образом, используя методологические возможности синергетики и педагогики, руководитель образовательного учреждения может плодотворно решать управленческие задачи, создавая вокруг себя пространство культуры. В рамках синергетического подхода развитие потенциала самоорганизации управления образовательным учреждением предстает в виде системы изменений, которые организованы ею относительно становления нового качества и ведут к росту динамичности, активности социальной системы в целом и ее отдельных компонентов.

**Внешние воздействия совпадают (резонируют) с внутренними механизмами самоорганизации. Зная механизмы самоорганизации, можно сознательно ввести в среду соответствующее воздействие — «уколоть» среду в нужных местах, и тем самым направить ее движение**

**Самоорганизация может привести к негативным последствиям, поэтому она нуждается в корректировке и поддержке со стороны органов управления**

## Инновации в обучении

**2012 г.** В ходе внедрения инновационно-образовательных программ Сергинским многопрофильным техникумом разработаны и реализованы 7 новых учебных планов для профессиональной подготовки и опережающего обучения по образовательным программам.

**2009–2010 гг.** Разработка трех новейших методических пособий по формам организации образовательного процесса в Сергинском многопрофильном техникуме позволила повысить качественный уровень образования в учебном заведении и значительно улучшить систему подготовки специалистов в лице своих выпускников.

**2011 г.** На базе Сергинского многопрофильного техникума создано 86 новых ученических мест в кабинетах, УПМ, на площадках ОАО «Уралбурмаш», приобретено 88 единиц современного оборудования, 10 тренажеров-имитаторов, оборудованы 3 новые лаборатории, в том числе и передвижная.

**2012 г.** Оснащение лаборатории материаловедения в Сергинском многопрофильном техникуме комплектом оборудования для испытания металлов позволило организовать дополнительно 12 рабочих мест учащихся. Теперь практические и лабораторные работы максимально приближены к реальным условиям предприятий.

# Регионализация как условие формирования конкурентной образовательной среды



**В. В. ВЕРТИЛЬ,**  
кандидат экономических наук,  
директор Екатеринбургского  
экономико-технологического  
колледжа, Екатеринбург

**Модернизация среднего профессионального образования, как и любой другой формы общественной жизни — это приведение ее в соответствие с потребностями, которые диктует время.**

**В** «Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года» стратегическая цель формулируется как достижение уровня экономического и социального развития, соответствующего статусу России как ведущей мировой державы XXI века, занимающей передовые позиции в глобальной экономической конкуренции. Предлагаемый социально ориентированный тип экономического развития Российской Федерации имеет ряд характеристик, среди которых важно выделить: «формирование новой экономики — экономики знаний и высоких технологий», сопоставимой «к 2020 году по своему вкладу в валовой продукт с нефтегазовым и сырьевым секторами. При этом под экономикой знаний и высоких технологий понимаются сферы профессионального образования и др.» [5, с. 7].

Достижение поставленной цели обуславливает создание высококонкурентной институциональной среды и обновление механизмов финансирования отечественных образовательных учреждений среднего профессионального образования в соответствии с задачами инновационного развития:

«— повышение доли (не менее чем 25%) внебюджетных средств в общем объеме инвестиций в сфере профессионального образования;

– развитие форм финансирования образовательных учреждений, позволяющих сконцентрировать частные и государственные средства на цели опережающего развития и структурных изменений в системе образования, перевод всех учреждений общего образования и не менее 50% учреждений профессионального образования на нормативное подушевое финансирование» [4, с. 26].

**Социально ориентированный тип экономического развития Российской Федерации имеет ряд важных характеристик: «формирование новой экономики — экономики знаний и высоких технологий», сопоставимой «к 2020 году по своему вкладу в валовой продукт с нефтегазовым и сырьевым секторами»**

## Образование будущего

Национальная доктрина образования Российской Федерации на период до 2025 года также формулирует принципиальные требования к стратегии и политике в образовательной сфере и содержит ряд новаторских рыночных предложений по реформированию системы образования на основе изменения механизмов финансирования и обеспечения персональных гарантий граждан на получение профессионального образования.

В частности: «образование будущего должно отличать:

- адекватность образования, его соответствие потребностям и задачам развития экономики, культуры, науки и технологий как в общероссийском контексте, так и в региональном и локальном измерениях;

- международный характер образования, более органичное сочетание в его содержании и организации лучших отечественных традиций с подходами и принципами, утверждающимися в мировой практике» [5, с. 1].

Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29.11.2011 г. № 2413-р «О передаче в ведение субъектов РФ федеральных учреждений среднего профессионального образования» определило еще один важнейший принцип модернизации системы образования страны — регионализацию, которую Э. Д. Днепров еще в 1990-е годы определил как «новую парадигму развития образования» и «не только переход от образовательного унитаризма к образовательному федерализму, но и переход от преимущественно отраслевого к преимущественно региональному построению и развитию профессионального образования, от разобщенных — по ведомствам и отраслям образовательных учреждений к единым, целостным региональным образовательным системам, отражающим интересы и потребности региона» [3, с. 246].



## Системный подход

Вне всякого сомнения одним из ведущих факторов в процессах регионализации было и является общественное производство и связанное с ним разделение труда: отраслевое и территориальное, причем в условиях регионализации отраслевое разделение труда все более заменяется территориальным.

Понимание «регионализации», «регионализации образования» как сложных систем с динамичным соотношением образующих их элементов, с особым значением в них социального компонента дают достаточно надежную базу для осмысления места в этой нише среднего профессионального образования (СПО), которое именно «в силу своих особенностей проникать «вглубь» региональных структур, региональных процессов может и должно выступать в качестве активного регионообразующего элемента, равным образом воздействующего и на отдельные компоненты жизни региона, и на позитивную динамику развития его интегральных параметров в виде уровня и качества жизни населения» [1, с. 56].

Данная позиция в отношении системообразующей региональной функции среднего профессионального образования, которую разделяем и мы, соответствует общемировой тенденции «наблюдаемого повсеместно стратегически важного перехода от рассмотрения движущей силы экономического развития вообще, включая региональное, с позиций форсированного наращивания материально-производственного потенциала к его оценке и проектированию на основе подхода «нематериального», ориентированного на знания и инновации как важнейшие движущие силы экономического и социального развития» [2, с. 49].

Важно при этом понимать, что полнота воздействия образования, в том числе среднего профессионального, на развитие региона, с одной стороны, зависит от полноты соответствия его отдельных функциональных проявлений, аспектов деятельности специфике и тенденциям развития отдельных элементов регионального комплекса конкретных регионов, задачам их развития в целом, с другой – ведет к повышению уровня устойчивости, сбалансированности и социальной ориентации жизни региона.

В этом ключе среднее профессиональное образование рассматривается в качестве своеобразной, так называемой **суперинструментальной** системы. Оно обеспечивает достижение целей не только специфично образовательных, но и связанных с развитием региональных комплексов, когда выступает в качестве средства организации развития региона, хотя это и не является его прямой функцией. Это предполагает целенаправленную консолидацию учреждений среднего профессионального образования в рамках социально-экономических, социокультурных программ развития региона и создание на этой базе региональных систем среднего профессионального образования именно как систем со всеми их признаками.

## Признаки регионализации

Конкретными направлениями регионализации среднего профессионального образования являются:

- ориентация на потребности личности в собственном культурном и профессионально-образовательном развитии, детерминированные в той или иной мере условиями экономической среды и еще более прагматично – спросом на региональном рынке труда на определенные категории работников;

- формирование единого образовательного пространства региона с учетом конкретных особенностей региона (демографических, социальных, экономических) при организации деятельности системы образования;

- определение сфер, направлений деятельности среднего профессионального образования как активного фактора развития региона на основе учета природных, географических, экономических, исторических, культурных особенностей, национальных, этнических традиций региона.

Основными признаками региональной системы среднего профессионального образования являются: уровень и спектр развития образовательной деятельности, позволяющие учебным заведениям среднего профессионального образования согласованно удовлетворять образовательные потребности населения региона и его экономики в режиме дифференциации образования с учетом местных условий; наличие единого субъекта управления региональной системой образования, представляющего собой центр регионального образовательного пространства; достаточность ресурсного, в том числе финансового, обеспечения деятельности образовательных учреждений.

Все вышесказанное свидетельствует: ведущими тенденциями в ближайшее время будут усиление воздействия образования на экономический рост России и глобализация всех процессов. Предстоят значительные изменения в системе среднего профессионального образования в направлении регионализации и формирования конкурентной институциональной среды, что позитивно скажется **на развитии конкурентоспособности** как региональных систем в целом, так и отдельных образовательных учреждений.

### Литература

1. Анисимов П. Ф. Регионализация среднего профессионального образования. М.: Высш. шк., 2002.
2. Денисевич М. Н., Зубков К. И. Наука и образование России: вызов времени. Екатеринбург: УГПУ, 1999.
3. Днепров Э. Д. Школьная реформа между «вчера» и «завтра». М.: РАО, 1996.

**Среднее профессиональное образование рассматривается в качестве суперинструментальной системы. Оно обеспечивает достижение целей не только специфично образовательных, но и целей, связанных с развитием региональных комплексов**

# Кадры для региональной экономики: прогнозирование потребности



**А. Г. МОКРОНОСОВ,**  
докт. экон. наук, и. о. директора  
Института экономики  
и управления РГППУ,  
Екатеринбург



**А. А. ВЕРШИНИН,**  
руководитель метод. центра  
НОЦ РГППУ, Екатеринбург

В соответствии со Стратегией социально-экономического развития Свердловской области на период до 2020 года в регионе должна быть выстроена новая структура экономики, соответствующая мировым тенденциям развития. Особенностью инновационного развития в ближайшие годы станет развитие технологий, обеспечивающих значительный рост производительности труда или создание опережающего научно-технологического задела, развитие инфраструктурного сектора экономики, увеличение доли сектора услуг, что, в свою очередь, приведет к изменению профессионально-квалификационной структуры рабочей силы, повышению требований работодателей к качеству рабочей силы.

**Н**ачиная с последней трети XX века наблюдается стремительно возрастающая роль образования на состояние экономики.

Человеческий капитал, или качество трудовых ресурсов, которые мы определяем как сумму врожденных способностей, общего и профессионального образования, приобретенного профессионального опыта, творческого потенциала, морально-психологического и физического здоровья, мотивов деятельности, все в большей мере определяет экономическое развитие. Согласно имеющимся оценкам, в развитых странах 60% прироста национального дохода определяется приростом знаний и образованности общества, то есть качеством трудовых ресурсов. Россия в целом и Свердловская область в частности не являются исключением.

**В развитых странах 60% прироста национального дохода определяется приростом знаний и образованности общества, то есть качеством трудовых ресурсов**

## Региональный рынок труда: проблемы и тенденции

Вместе с тем движение по направлению к росту качества трудовых ресурсов связано с рядом проблем и тенденций регионального рынка труда, что является серьезным аргументом в пользу создания современной системы регионального прогнозирования кадровой потребности.

К числу основных тенденций, оказывающих долгосрочное влияние на обеспечение кадрами экономики Свердловской области, можно отнести следующие:

- сокращение трудовых ресурсов в результате снижения численности населения в трудоспособном возрасте;
- территориальная несбалансированность трудовых ресурсов;

- несоответствие предложения образовательных услуг потребностям работодателей и стратегическим задачам развития экономики;

- снижение престижа рабочих и инженерных профессий и специальностей;

- падение привлекательности невузовского и дополнительного профессионального образования;

- масштабный приток дешевой низкоквалифицированной иностранной рабочей силы;

- неэффективная занятость.

Перечисленные выше тенденции определили важнейшие проблемы текущей и перспективной обеспеченности кадрами реального сектора экономики региона:

- прекращение притока молодых специалистов и, как следствие, старение кадров;

- низкая степень закрепления и высокая степень текучести кадров;

- дефицит высококвалифицированных кадров;

- отсутствие системы профессиональной ориентации молодежи.

Собственные затраты предприятий на профессиональное обучение персонала составляют сегодня всего около 0,25% от фонда оплаты труда, в то время как, согласно экспертным оценкам, для обеспечения необходимого уровня квалификации рабочей силы на эти цели требуется направлять не менее 2%.

## Различия в подходах

Анализ системы прогнозирования кадровой потребности в субъектах РФ, входящих в УрФО, проведенный авторами в марте 2013 года, показал различие в подходах к прогнозированию отдельных субъектов. Так, если Свердловская, Челябинская, Курганская области и ХМАО — Югра определяют потребности в кадрах в соответствии со специальностями и направлениями подготовки в учреждениях

профессионального образования (по сути, формируют региональный образовательный заказ), то Тюменская область и ЯНАО определяют потребности в квалифицированных кадрах по специальностям, профессиям и должностям, т. е. с учетом региональных программ развития и инвестиционных проектов. Последний подход позволяет использовать альтернативные пути обеспечения трудовыми ресурсами и не ограничиваться подготовкой специалистов в учреждениях профессионального образования. К альтернативным путям кадрового обеспечения относят внешнюю и внутреннюю трудовую миграцию, увеличение экономической активности населения.

Таким образом, если расчеты разной степени полноты в разрезе видов экономической деятельности осуществляются во всех регионах, то в разрезе инвестиционных проектов — только в Тюменской области и ЯНАО.

### Недостатки системы регионального прогнозирования

Наряду с определенными успехами в развитии региональных систем прогнозирования кадровой потребности анализ показал ряд существенных недостатков и проблем как в системе прогнозирования кадровой потребности регионов, так и в ее организации:

- отсутствие долгосрочного прогнозирования;
- недоучет результатов прогнозирования балансов трудовых ресурсов;
- отрыв используемых математических моделей от реальной экономической практики;
- незаинтересованность работодателей в участии в процессе прогнозирования потребности в рабочей силе;
- отсутствие как системы сбора статистической информации о профессионально-квалификационной структуре рабочих мест, так и научных проработок по данному вопросу;
- отсутствие учета профессиональных компетенций;
- отсутствие единой научно обоснованной методики прогнозирования;
- отсутствие программ и планов развития на среднюю и долгосрочную перспективу в малых, средних и даже некоторых крупных предприятиях;
- отсутствие правовых основ, обязывающих предприятия взаимодействовать с исполнительными органами государственной власти по вопросам прогнозирования потребности в кадрах;
- отсутствие учета возможностей дополнительного профессионального образования;
- отсутствие учета межтерриториальной и межотраслевой миграции;
- отсутствие учета современных гибких форм организации труда – аутсорсинга и аутстаффинга;
- не решены методические вопросы взаимосвязи воспроизводства рабочих мест с количеством и качеством рабочей силы;

- отсутствие за редким исключением региональных научных организаций, аналитических центров, специализирующихся на проблемах рынка труда и его прогнозировании.

Приведенный перечень проблем позволяет убедиться, что организация современной региональной системы прогнозирования кадровой потребности — сложная многоуровневая задача, требующая координации совместных усилий организаций, власти, бизнеса и общественных структур.

Не имея возможности осветить в данной статье все вышеперечисленные проблемы, остановимся на самом важном.

### Что нас ждет в 2020-м: политические намерения и реальный прогноз

Указом Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 596 «О долгосрочной государственной экономической политике» принято решение о создании и модернизации 25 млн новых высокотехнологичных рабочих мест к 2020 году, из них 700 тысяч приходится на Свердловскую область.

Встает резонный вопрос. А для кого мы будем создавать эти рабочие места? Кто их займет? Где соответствующий прогноз? Предварительные расчеты показывают, что выпускники учреждений профессионального образования при нынешней структуре выпуска смогут занять в лучшем случае не больше 8 млн, или 32% рабочих мест. Примерно такое же соотношение в Свердловской области. За период с 2013 по 2020 год в реальный сектор региональной экономики вольется не более 250 тысяч выпускников учреждений профессионального образования, с учетом текучести и других факторов.

Рассмотрим гипотетическую ситуацию. Все 700 тысяч новых рабочих мест созданы. Тогда остальные 450 тысяч работников будет необходимо привлекать из ныне работающих. С учетом выбытия по возрасту, несоответствия профессионально-квалификационной структуры работников новым рабочим местам нужно выстраивать систему дополнительного профессионального образования, либо увеличивать уровень экономической активности населения, либо привлекать дополнительное число иностранных мигрантов. Но в каких пропорциях? В любом случае решение проблемы создания новых либо модернизации рабочих мест дает новые вызовы для прогнозирования кадровой потребности, а еще более правильно, обеспеченности. То есть данная Программа должна сопровождаться расчетами кадровой обеспеченности, воспроизводство рабочих мест должно рассматриваться не само по себе, а как фактор сбаланси-

**Если расчеты разной степени полноты в разрезе видов экономической деятельности осуществляются во всех регионах, то в разрезе инвестиционных проектов — только в Тюменской области и ЯНАО**

**Организация современной региональной системы прогнозирования кадровой потребности – сложная многоуровневая задача, требующая координации совместных усилий организаций, власти, бизнеса и общественных структур**

сированности спроса и предложения на рынке труда. На сегодня этого нет.

Нет окончательной ясности с критериями для рабочих мест. Что такое высокотехнологичное место? Если брать в качестве критериев производительность и зарплату, как собственно и трактуется сегодня, то

можно привести массу примеров, когда рабочее место, отвечающее требованиям по производительности и зарплате, нельзя назвать ни высокотехнологичным, ни современным. А где другие элементы того, что мы называем достойным трудом, санитарно-гигиенические и психофизиологические ус-

ловия труда, тяжесть труда, уровень технологии и т. д.?

Можно и, наверно необходимо, задать и другие вопросы. Могут ли критерии по производительности и зарплате, определенные в программе, вполне применимые для крупных и средних городов с достаточно современной инфраструктурой, быть использованы и для отдаленных территорий Свердловской области. Можно ли вообще создать новые рабочие места на данных территориях, отвечающих установленным критериям? И не является ли тогда программа создания новых рабочих мест

программой дальнейшего развития депрессивности данных территорий? Так, по нашим оценкам, для создания новых рабочих мест в отдаленных территориях области, отвечающих установленным критериям, необходимы инвестиции в 1,5–2 раза большие, чем, например, в Екатеринбурге или примыкающих к нему территориях, что делает их создание неконкурентоспособным в условиях глобализации.

Между тем создание новых рабочих мест на данных территориях, отвечающих требованиям достойного труда, вполне возможно, если мы не хотим сосредоточить всю хозяйственную жизнь страны

в крупных городах, а остальные территории превратить в «пустыню». Нужен дифференцированный подход к критериям для разных территорий

### Научный подход

В качестве приоритетных направлений научной деятельности в РГППУ проводятся исследования по проблемам воспроизводства

рабочих мест как фактору сбалансированности спроса и предложения на рабочую силу на региональном и локальных рынках труда, а также по совершенствованию методологических и методических подходов регионального прогнозирования кадровой потребности.

Проведенный авторами, в рамках данных работ, анализ зарубежного и отечественного опыта прогнозирования потребности в рабочей силе позволил сделать следующие основные выводы:

- используемые в настоящее время отдельные методы прогнозирования каждый сам по себе не в состоянии точно оценить кадровую потребность в разрезе специальностей и профессий в регионе, нужна совокупность методов с определенными рамками применения;

- действующая система статистических показателей пока не позволяет осуществить прогноз кадровой потребности полностью в рамках исполнительных органов государственной власти субъектов РФ, требуется участие исследовательских организаций;

- невозможно осуществить прогноз кадровой потребности в разрезе специальностей и профессий, ограничившись только макроэкономическими расчетами или только данными, собранными с предприятий и организаций, необходимо и то и другое;

- при сборе информации от предприятий и организаций обязательно необходимо задействовать административный ресурс в виде поддержки исполнительных органов государственной власти субъекта РФ, дополненный возможным региональным постановлением или указом об обеспечении осуществления регионального прогноза кадровой потребности в разрезе специальностей и профессий;

- требуется комплексный подход к прогнозированию с помощью многофакторного анализа, причем набор факторов должен быть необходим и достаточен;

- для обеспечения опережающего характера обязательного и дополнительного профессионального образования требуется сочетание долгосрочного и среднесрочного прогнозирования кадровой потребности и переход от прогнозирования кадровой потребности к прогнозированию кадровой обеспеченности, позволяющей оценить и пути решения кадровых проблем;

- региональное прогнозирование кадровой потребности необходимо дополнить прогнозированием в разрезе муниципальных образований.

Система прогнозирования обеспеченности экономики региона кадрами рассматривается нами как важнейшая составная часть маркетинговой информации, необходимой для разработки мероприятий по регулированию и контролю за изменениями рынка образовательных услуг, по стратегическому планированию системы подготовки и переподготовки кадров, ориентированных на опережающее развитие.

**Предварительные расчеты показывают, что выпускники учреждений профессионального образования при нынешней структуре выпуска смогут занять в лучшем случае не больше 8 млн, или 32% рабочих мест. Примерно такое же соотношение в Свердловской области**

**Для создания новых рабочих мест в отдаленных территориях области, отвечающих установленным критериям, необходимы инвестиции в 1,5–2 раза большие, чем, например, в Екатеринбурге, что делает их создание неконкурентоспособным в условиях глобализации**

**Для обеспечения опережающего характера обязательного и дополнительного профессионального образования необходимы сочетание долгосрочного и среднесрочного прогнозирования и переход от прогнозирования кадровой потребности к прогнозированию кадровой обеспеченности**

# Заседание СОСПП в Екатеринбургском политехникуме

25 июня состоялось выездное заседание Комитета по развитию профессионального образования и трудовым ресурсам Свердловского отделения союза промышленников и предпринимателей (СОСПП), посвященное проблемам и перспективам развития рынка труда Свердловской области.

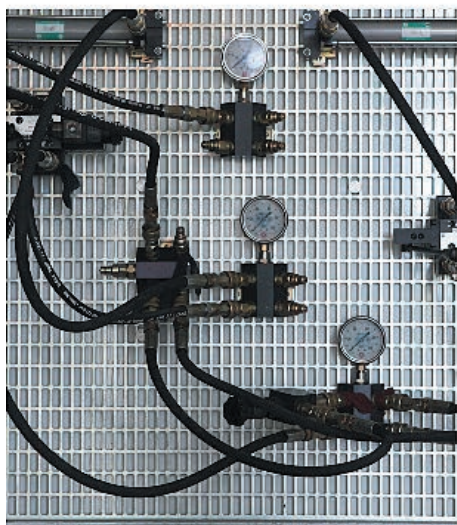
Перед началом заседания директор Екатеринбургского политехникума А. Н. Козлов провел экскурсию для участников. Гости познакомились с новейшими разработками и техническим оснащением, которые используются при подготовке специалистов крупнейших предприятий города: Уральская машиностроительная корпорация ПУМОРИ-СИЗ, ОАО «Производственное объединение «Уральский оптико-механический завод имени Э. С. Яламова», ОАО «Уралхиммаш». Поддерживать на высоком уровне материально-техническую базу, а также проводить стажировки сотрудников

политехникума в Германии позволяет активное сотрудничество политехникума с ООО «Роберт БОШ», начавшееся в 2010 года.

Открыл выездное заседание вице-президент, председатель Комитета по развитию профессионального образования и трудовым ресурсам СОСПП, ректор УрГЭУ М. В. Федоров.

С докладами по тематике заседания выступили: директор Екатеринбургского политехникума А. Н. Козлов, директор департамента Министерства экономики А. Ю. Коковихин, начальник отдела госслужбы Министерства агропромышленного ком-

плекса и продовольствия Т. П. Горина, директор Регионального ресурсного центра развития профессионального образования Ф. Г. Исламгалиев, и. о. министра строительства Свердловской области Ю. М. Кожевников, начальник отдела транспортного развития Министерства транспорта и связи В. Н. Кисилев, главный специалист Министерства промышленности и науки Свердловской области Л. Н. Старкова, представитель департамента по труду и занятости населения Свердловской области В. Г. Агафонов, представитель WorldSkills Russia в Свердловской области Владислав Камский.



# Роль и место труда в современном обществе

В апреле 2013 года в Российском государственном профессионально-педагогическом университете под руководством академика РАО Геннадия Михайловича Романцева состоялась научная дискуссия, связанная с пониманием сущности современного труда, роли и места человека в нем. Обсуждались наиболее проблемные вопросы сегодняшнего дня в трудовой области.



*Изменится ли характер труда в эпоху глобализации?  
Формы и принципы изменения качественных характеристик труда.  
Современное отношение социума к труду.  
Социально-психологические аспекты проблематики труда.  
Почему произошла девальвация труда и в чем это выражается?  
Реакция власти, общества и политики на изменение роли труда.*

Сегодня мы публикуем некоторые материалы этой дискуссии.



**Ф. Т. ХАМАТУРОВ,**  
докт. пед. наук, проф.

## Изменяется ли характер труда в эпоху глобализации?

На фоне усиления глобальной конкуренции, возрастающей региональной дифференциации и специализации производства в мировой экономике стали активно развиваться мультипроизводственные центры. Сюда можно отнести Китай, Индию, Бразилию. Эти страны уже опережают Россию по уровню конкурентоспособности не только в производстве простой продукции, но и во многих сложных наукоемких секторах. Не трудно спрогнозировать, что в ближайшее десятилетие мировое хозяйство ждет структурная перестройка, связанная с изменением баланса между ее производственными центрами.

Для отечественного производства такая перестройка создает угрозу вытеснения России на периферию мировой экономики, что в сочетании со слабостью производственных позиций на рынках средне- и высокотехнологичной продукции может резко ухудшить позиции на долгосрочную перспективу.

Естественно, такое развитие событий требует от России повышения конкурентоспособности и инновационного обновления с постоянным привлечением внутренних и внешних инвестиций.

Результаты анализа мировых научно-технологических трендов и оценка технологического развития российской экономики позволяют утверждать, что серьезным вызовом, способным помешать реализации инновационного сценария развития России, является формирование не только в наиболее развитых странах, но и у новых глобальных игроков, (например, Китая и Индии) воспроизводственного ядра экономики, основанного на новейшей технологической базе.

По всем имеющимся оценкам, это произойдет не позднее второй половины данного десятилетия. Стратегическая значимость этого события объясняется тем фактом, что страны, претендующие на заметную роль в глобальных процессах технологического развития и при этом не успевшие сформировать воспроизводственную систему, базирующуюся на технологиях нового уклада, в достаточно короткие сроки столкнутся с реальной опасностью превратиться в технологических аутсайдеров, обреченных идти по пути технологических заимствований.

Таким образом, главной стратегической угрозой с точки зрения реализации социально-ориентированного сценария инновационного развития России является возможный проигрыш в конкурентной гонке за формирование воспроизводственного ядра нового технологического уклада. В свою очередь, своевременное формирование такого воспроизводственного ядра является необходимым условием перехода

нашей страны на инновационный путь развития.

Усиление конкуренции на глобальном и внутреннем рынках уже в среднесрочной перспективе приведет к тому, что на национальном, региональном и местном уровнях, в каждой компании, придется развивать и уметь использовать профессиональные компетенции персонала различными способами.

Междисциплинарные знания и навыки все более и более станут ключевыми компетенциями для любой отрасли экономики. Профессиональные образовательные учреждения будут вынуждены приспосабливаться к новым требованиям.

Будет нарастать вызов, связанный с необходимостью введения новых инновационных форм обучения, которые обеспечивают более широкий доступ к знаниям для каждого работника и всего населения в целом.

От традиционной подготовки специалистов «на все времена» необходимо будет перейти к «концепции непрерывного образования» (в течение всей жизни).



**С. З. ГОНЧАРОВ,**  
докт. филос. наук, проф.

## Как должны измениться качественные характеристики труда и отношение человека к нему?

Общества без идеологии не бывает. Основополагающее значение труда обязывает к качественному преобразованию идеологии российского общества. А идеология, в свою очередь, определяет стратегию политики, направленность правового регулирования, цели экономики и образования, доминирующие ценности культуры.

Декларирование в Конституции России отсутствия и какой-либо определенной идеологии уподобляет Россию «всаднику без головы». На практике же это означает добровольный отказ от ценностной стратегии развития страны.

Таким образом, базисное значение труда в общественном жизненном процессе должно быть адекватно представлено в идеологии России.

Основой обновления общества России может быть только качественное преобразование

содержания труда, его культуросемкость и креативность.

Целью же общества в области экономики должно стать увеличение свободного времени. Сокращение рабочего времени означает и поэтапное снижение цен на продукты производства, что само по себе неплохо.

Отпадет прежнее разделение труда. В одном случае оно происходит по трудовым функциям так, что разлагает целостность продуктивно-творческих сил человека и уродует индивидуальность, превращая ее в «обрывок» человека (Ф. Шиллер). В другом случае труд превращается в приложение самодеятельности целостного человека к различным предметным областям и не деформирует творческий потенциал личности. В первом случае разделение труда техногенное, во втором — креативно-антропологическое, личностно развивающее и не понижающее социокультурный статус человека. Смена этих видов деятельности необходима ради обновления субъективности и духовного возрастания общества в целом.

Экономика должна обрести свою истинную цель. Богатство общества существует в трех формах — натуральной, стоимостной и субъективно-личностной. В натуральной форме богатство выступает в виде ценностей для потребления. Если мы оценим этот вид богатства в деньгах, то получим стоимостную форму богатства, в которой многообразии потребительных ценностей погасло, и все они теперь предстают как совершенно однородные по своему качеству и различны только по количеству. Эти два вида богатства производны от третьей его формы — от субъективно-личностной, от тех способностей и конкретных умений, благодаря которым выращены фрукты, построен садовый дом, произведены компьютеры и другие изделия.

Субъективно-личностная форма богатства есть те продуктивно-творческие силы человека, которые обретены им путем деятельного усвоения культуры. Особенностью этого вида богатства является следующее: оно не отчуждается от человека; во все времена оно было и будет истоком натурального и стоимостного видов богатства; потребление этого богатства не уничтожает его, а умножает в общественном масштабе. Мотив обретения этого богатства является креативно-антропологическим; оно универсально, общечеловечно и может стать достоянием для каждого желающего.

**Главной стратегической угрозой, с точки зрения реализации социально-ориентированного сценария инновационного развития России, является возможный проигрыш в конкурентной гонке за формированием воспроизводственного ядра нового технологического уклада**

**Декларирование в Конституции России отсутствия какой-либо определенной идеологии уподобляет Россию «всаднику без головы»**

**Основой обновления общества России может быть только качественное преобразование содержания труда, его культуросемкость и креативность**

Субъективно-личностная форма богатства есть абсолютная форма богатства. Это система, при которой проектируется и утверждается образ человека с его универсальными по культурной значимости способностями и конкретными профессиональными умениями.

При субъективно-личностной форме престижным становится не обладание вещами, а обладание продуктивно-творческими силами, на которые всегда есть спрос. Предметно-натуральная сторона богатства выражена в ее человекоемкости и культуроемкости, побуждая к усвоению своего культурно-человеческого содержания, к обмену, дополнению

и взаимному обогащению человеческой субъективностью.

Выходит, что на данном этапе развития страны не нравственность следует согласовывать с экономикой, а экономику — с нравственностью. Нельзя жить разумно, писал философ Эпикур, не живя нравственно. Ибо нравственность есть практическая форма разума, доступная каждому. Совесть за «моим» и «твоим» схватывает «наше», общее, объединяющее. И лишь нравственно обоснованная политика, право и экономика всегда порождают взаимное признание, доверие, верность, служение, солидарность, взаимопомощь вплоть до самоотверженности.



**Э.Ф. ЗЕЕР,**  
докт. психол. наук, проф.,  
чл.-кор. РАО

## Каковы социально-психологические аспекты проблематики труда?

В настоящее время происходит переход общества к так называемой постиндустриальной эпохе развития. Постиндустриальное общество — это общество, в котором большая часть населения занята в сфере услуг и информатизации.

Развитие экономики определяет потребитель. На смену «парадигме развития» приходит «парадигма развлечения». Происходит искажение возможного созидательного будущего человека. Потребление и развлечение, «хлеба и зрелищ» определяют потребности сегодняшней молодежи.

В середине 70-х годов прошлого века футурологи поставили вопрос о том, «будет ли этика труда вытеснена этикой досуга, если у человечества исчезнет необходимость трудиться ради выживания или удовлетворения своих материальных потребностей?». Ответ был утвердительным. В будущем возникнет новое отношение к досугу, предполагающее, что ценность досуга станет такой же важной и значимой, какой раньше была ценность труда.

На сегодняшний день существует жесткий дисбаланс между предлагаемыми на рынке труда специалистами и востребованными экономикой квалификациями.

Сегодня наибольшим спросом у работодателей пользуются представители рабочих и технических специальностей. По мнению экспертов, в ближайшее время самыми востребованными в России будут выпускники средних профессиональных образовательных учреждений, обучавшиеся по специальностям: «транспортные средства», «сфера обслуживания», «сельское и рыбное хозяйство», «металлургия, машиностроение и металлообработка», «энергетика, энергетическое машиностроение и электротехника», «химическая техника и биотехнологии».

Более 70 % вакансий на рынке труда в настоящее время — это вакансии по рабочим профессиям. Тогда как количество обучающихся в учреждениях начального профессионального образования составляет 13,3 % от общего количества обучающихся в системе учреждений профессионального образования. На сегодняшний день наблюдается падение престижа рабочих профессий среди молодежи и возрастание возможности получения высшего образования более высокого уровня с полным возмещением затрат.

Таким образом, противоречия между потребностями рынка труда и образовательно-квалификационной структурой становятся конфликтующей реальностью общества и приводят к асимметрии профессионального будущего современной молодежи.

Отметим трансактные издержки существующей системы профессионального образования.

- Профшкола избыточно готовит кадры по невостребованным экономикой профессиям и специальностям.

- Получаемая в профессиональной школе квалификация (специальность, профессия) оказывается невостребованной на рынке труда. До 80 % выпускников не трудоустраиваются по полученной специальности. В итоге выпускнику приходится не только часто менять место работы, но и неоднократно менять профессию. «Всего 20 % занятого населения работает по полученной в базовом профессиональном образовании специальности, а 42 % молодежи меняют свою профессию в первые два года».

- Профшкола не готовит специалистов по высокотехнологичным отраслям экономики;



отсутствует стратегическое планирование процессов подготовки и переподготовки кадров на уровне области.

- Система профессионального образования утратила свои целевые ориентиры и стала над-профессиональным, трансграничным, технологическим.

- Политика большинства предприятий области ориентирована не на повышение производительности труда, а на его дешевизну. Это влечет за собой стихийный процесс оттока молодежи с производства, падение престижа рабочей профессии, сужение сферы профессиональной подготовки рабочих.

Таким образом, главную проблему можно определить следующим образом: сложившаяся система профориентации, трудоустройства и повышения квалификации не способствует эффективному развитию человеческого капитала. Тематическим ядром решения этой проблемы является профессиональное самоопределение субъекта с начала формирования профессиональных интересов, склонностей и способностей (12–14 лет) до завершения профессиональной деятельности (60–65 лет). А пока сложившаяся система профессиональной ориентации обучающихся не способствует успешной социально-профессиональной адаптации молодежи и эффективному развитию кадрового потенциала Свердловской области. Ниоим образом не ориентирует учащуюся молодежь на выбор профессий группы «человек — техника».



**А. Г. КИСЛОВ,**  
докт. филос. наук, проф.

## Почему произошла девальвация труда и в чем это выражается?

Девальвация труда, и в общественном сознании, и в экономике, произошла, прежде всего, вследствие превращения в России и его, и самих трудящихся в сырье, материал, средство извлечения благ. Труд и трудящиеся превра-

тились в одно из средств получения прибыли. Девальвация труда и трудящихся усугубилась вследствие отсутствия крепко стоящих на ногах институтов защиты интересов людей труда. Защита интересов трудящихся, тем не менее, получила разветвленное юридическое выражение и закрепление. Как следствие декларативного присоединения к правовым стандартам стран-лидеров, как какая-никакая компенсация тотальной дискриминации трудящихся постсоветским классом собственников. На сегодняшний день СМИ сосредоточились на звездах (шоуизация мировосприятия зрителя — массового обывателя), вовлекая общественное сознание в праздность как всеми одобряемую и разделяемую ценность и норму.

Обязывание к труду стало рассматриваться как разновидность насилия, нарушения прав человека, надругательство над человеческой природой. На этом новом фоне совсем слабо стала звучать тема труда как радости самооценности. Признанней, важнее, ценнее сегодня тот, кто получил больше денег. Деньги — средство всех радостей, путь ко всем радостям, апофеоз, кульминация всяческих радостей. Рыночная романтика затмила романтику производительного труда.

Это значит, что и в сфере производства, в сфере самого труда эпохи общества потребления (в которую вошла и Россия) все жестче начинают срабатывать социальные фильтры доступа к культуре как богатству. Доступ к культуроемкому производительному потреблению обростает системой ограничений. Теперь культуроемкий труд — для избранных! Такой труд — еще одна радость в репертуаре наслаждений, служащих идеологическим ориентиром для общества потребления. Получить доступ к такому труду — еще одна из привилегий эпохи общества потребления на продвинутой ее стадии.

Среди фильтров доступа к такому труду важнейшими являются статус и образованность. Статус открывает доступ, но только образованность позволяет этим доступом воспользоваться! Радость обладания культуроемким богатством открывается только образованным людям.

Пока же в России наблюдается социальный диссонанс: культура легко доступна финансовой элите, но эта элита — не трудящаяся, она большей частью сегодня праздна. Наша элита прошла этапы активности — захвата собственности, ограждения ее от многих рисков. Теперь она в состоянии пассивного непроизводительного ее «переваривания».

**Наша элита прошла этапы активности — захвата собственности, ограждения ее от многих рисков. Теперь она в состоянии пассивного непроизводительного ее «переваривания»**

**Обязывание к труду стало рассматриваться как разновидность насилия, нарушения прав человека, надругательство над человеческой природой**

**Сегодня в общественном сознании преобладает ориентация на настоящее и сиюминутный успех**



**С. Е. ВЕРШИНИН,**  
докт. филос. наук, проф.

## Осознается ли обществом труд как ценность?

В настоящее время налицо социальный и идеологический разлом российского общества. Можно говорить о существовании социальных и профессиональных групп со своими субкультурами, резко расходящимися по ценностным ориентациям. В этих условиях поддержка какой-либо определенной профессиональной группы может привести в очередной раз к росту социальной напряженности.

Сегодня в общественном сознании преобладает ориентация на настоящее и сиюминутный успех. Труд является средством для достижения

каких-либо целей, то есть он является инструментальной, а не терминальной ценностью. Между тем ориентация на труд предполагает, что труд должен стать самоценностью в том смысле, что именно в труде происходит самореализация личности.

В настоящее время преобладает ориентация на индивидуалистический стиль жизни и карьеры. Ценности социальной и профессиональной солидарности ослаблены. Между тем любой труд невозможен без кооперации, и потому необходима выработка ориентации на социальную группу (трудовой коллектив, команду и т. п.) и повышение роли солидарности — как на производстве, так и в других сферах жизни.

Сейчас наблюдается значительный разрыв поколений по ценностным ориентациям. Старшая возрастная группа (50–60 лет) работающего населения до сих пор с грустью вспоминают о былых производственных традициях и былой ценности производительного труда. И нужно приложить еще немало усилий на то, чтобы эта социальная ностальгия перешла в форму активного социального поведения, направленного на укрепление ценностной связи поколений.

Здесь должны быть выработаны рациональные формы обмена достижений в производительном труде на вознаграждения со стороны экономической и политической власти. Ситу-

ация, когда во всех сферах социальной жизни личная преданность ставится выше профессиональных качеств, нуждается в серьезной корректировке.

Общественное сознание российского общества в значительной степени характеризуется пассивностью и надеждой на помощь государства. Между тем успех реформ может быть достигнут только при культивировании ориентации на формирование новой трудовой этики, основанной на личной ответственности.



**В. А. ЧУПИНА,**  
докт. пед. наук, проф.

## Какие идеологические смыслы несут сегодня понятия «труд», «человек труда»?

Идеологема «человек труда» может рассматриваться как часть идеологии России, выполняющая лично ориентированные идеологические функции. Это, во-первых, мировоззренческая функция, благодаря которой человек осознает, что его высокая профессиональная культура может обеспечить принадлежность к трудовой элите. Во-вторых, ценностно-ориентационная функция, означающая для человека, что достойный труд (производительный, безопасный, обеспечивающий воспроизводство потенциала личности, уважение прав и социальную защиту человека, достаточный доход) — эквивалент его высокой профессиональной квалификации.

Необходимо развитие новой системы производственных отношений, предполагающей высокую степень профессиональной свободы и ответственности, связанной с формированием новой трудовой этики и изменяющей восприятие и отношение человека к труду. Важно признание трудовых достижений и профессионализма на государственном, общественном и корпоративном уровнях, развитие общественного и гражданского самосознания рабочих, создание образа трудовой элиты посредством литературы, искусства и СМИ. Идеология, выражающая интересы человека труда нового поколения и создание на ее основе как минимум бренда Урала была бы хорошим результатом.

**Образование должно взять на себя ответственность за организацию и интегрирование студенческих инициатив в защиту производительного труда**

**Общественное сознание российского общества в значительной степени характеризуется пассивностью и надеждой на помощь государства**

**В. Г. ПОПОВ,**  
докт. соц. наук, проф.

## Как реагируют власть, общество, политика на изменение роли труда?

Ориентация на производительный труд — ключевой вектор региональных социально-политических движений, начиная от профсоюзных организаций и завершая политическими партиями. В условиях роста числа политически оформленных общественных инициатив стремление опереться на группы, ассоциируемые с работниками сектора крупного промышленного производства, становится приоритетным. Группы работников крупных промышленных предприятий исторически закономерно и эффективно обладают имманентно присущими им общественно-политическими ресурсами. Общественно-политические инициативы работников промышленных предприятий нацелены на решение «вечного» вопроса — социальная справедливость в распределении материальных и духовных благ.

Поэтому «человек труда» рассматривается в качестве всеобъемлющего и самодостаточного субъекта установления справедливых отношений в обществе, воспринимается как воплощение общественно-политической силы, вынужденной взяться за решение вопросов, которые либо не решаются, либо решаются не в пользу народа.

Учитывая, что в современной России любая политическая деятельность приобретает корпоративный характер, образование должно взять на себя ответственность за организацию

и интегрирование студенческих инициатив в защиту производительного труда и в какой-то мере «перехватить» инициативу по возбуждению информационно-коммуникативных кампаний. Речь идет фактически об учреждении новой научно-образовательной корпорации в стране, обеспечивающей формирование межрегионального научно-образовательного кластера по подготовке и воспитанию новых поколений людей высокотехнологичного производительного труда. Очень важно организовать работу по формированию у молодежи позитивной ориентации на производительный труд как базовую ценность жизнедеятельности человека, по повышению статуса человека труда в системе социальных и производственных отношений. Это корпоративное и государственное признание рабочего труда, коренное изменение ситуации на рынке труда путем создания наукоемких рабочих мест, разработка научно-образовательных модулей программ подготовки кадров рабочих и специалистов для развития инновационной экономики, активное вовлечение рабочих и специалистов в систему непрерывного профессионального образования, создание условий для активизации участия рабочих и специалистов в общественно-производственном самоуправлении, организация корпоративных производственных соревнований и профессиональных конкурсов.

**«Человек труда» воспринимается как воплощение общественно-политической силы, вынужденной взяться за решение вопросов, которые либо не решаются, либо решаются не в пользу народа**

**Сейчас самое время приступить к созданию новой научно-образовательной корпорации в стране**

**Очень важно организовать работу по формированию у молодежи позитивной ориентации на производительный труд как базовую ценность жизнедеятельности человека**

*Редакция журнала благодарит Валентину Александровну Чупину за содействие в подготовке материалов дискуссии.*

### **Уважаемые читатели!**

**Тема труда актуальна как никогда в ситуации тотальной нехватки квалифицированных кадров практически во всех отраслях российской экономики. Причина не только и не столько в ее несбалансированности, но в последовательном обесценивании роли труда в социуме. Что нужно и можно сделать для изменения ситуации в лучшую сторону?**

**Приглашаем присоединиться к дискуссии. Поделитесь вашими взглядами на проблему. Материалы присылайте на электронный адрес: [ro-rt@bk.ru](mailto:ro-rt@bk.ru)**

# Эффективная система профессионального образования



**Я. П. ЗАЛМАНОВ,**  
директор  
Нижнетагильского техникума  
металлообрабатывающих  
производств и сервиса,  
Нижний Тагил



**Т. С. БАЛЯНИКОВА,**  
заместитель директора  
по научно-методической работе  
Нижнетагильского техникума  
металлообрабатывающих  
производств и сервиса, Нижний Тагил

**Модернизация системы образования в современных условиях означает коренное обновление всех составляющих: содержания образования, технологий обучения, организационных форм учебных заведений при самом широком использовании информационных технологий и, конечно, принципов и организационных схем государственного и общественного управления системой образования.**

**Ф**ормулу современной модернизации можно определить как усовершенствование действующей системы общего, профессионального и дополнительного образования и приведение ее в соответствие с новыми требованиями времени с учетом мирового опыта, баланса интересов и тесного, направленного взаимодействия государства, экономики, гражданского общества и отдельной личности в целях дальнейшего развития экономического механизма и всей социальной сферы России.

Эффективная система профессионального образования является одной из ведущих систем для поддержания инновационной экономики. Мотивом же инновационной деятельности в образовательном учреждении является понимание требований к современной организации образовательного процесса:

- многоуровневая система профессионального образования с наличием гибких внутренних возможностей;
- возможность получения непрерывного образования;
- компетентный подход к образованию как средству достижения нового результата образования.

## **Новая модель образовательного учреждения: совместно с работодателем**

В разработке новой модели образовательного учреждения – Нижнетагильского техникума металлообрабатывающих производств и сервиса – были учтены результаты российских исследований и европейские тенденции развития профессионального образования.

Реализация национального проекта «Образование» позволила образовательному учреждению создать новый материально-технический, организационно-содержательный, кадровый, информационный ресурс, позволяющий выйти на другой уровень профессионального образования, отвечающий требованиям инновационной экономики Корпорации «Уралвагонзавод» и Свердловской области.

Реализация сотрудничества с Уралвагонзаводом осуществляется по направлениям:

- разработка профессиональных образовательных программ, аттестационных материалов, включая фонды оценочных средств;
- предоставление обучающимся оплачиваемых рабочих мест на современной технологической базе предприятия во время производственной практики;
- руководство практикой квалифицированными специалистами предприятия;
- трудоустройство выпускников;
- участие в разработке содержания профессионального образования;
- работа в качестве членов аттестационных и сертификационных комиссий;
- проведение конкурсов профессионального мастерства среди рабочих корпорации и профессиональных олимпиад среди обучающихся техникума;
- стажировки педагогов;
- участие в педагогических советах;
- участие в образовательном процессе специалистов корпорации.

Техникум стал базовой площадкой для профессиональной подготовки новых рабочих.

В результате модернизации материально-технической базы создана инновационная обучающая среда:

- приобретено 220 единиц компьютерной техники;

**Наиболее эффективный способ выработки умений управлять технологическим процессом — проведение упражнений с применением тренажеров**

- модернизированы 18 кабинетов и мастерских;
- создан специализированный кабинет по профессии «Сварщик», оснащенный учебно-методическим комплексом «Технологии сварочного производства»;
- интерактивный класс для обучения операторов станков;
- модернизированы учебно-производственные мастерские для операторов станков;
- приобретен токарный класс с 6 универсальными токарно-винторезными станками, оснащенный системой цифровой индикации;
- созданы лаборатории по профессии «Слесарь по КИП и А», оборудованные современными стендами.

### Тренажеры задают новый уровень мастерства

Наиболее эффективный способ выработки умений управлять технологическим процессом – проведение упражнений с применением тренажеров. Тренажеры не только имитируют ход технологического процесса, но и «реагируют» на действия учащихся при регулировке аппарата, установки, что значительно повышает эффективность обучения. Использование тренажеров перспективно и потому, что установка оборудования происходит через 3–5 лет, а тренажер позволяет варьировать нужные режимы работы, максимально приближая их к реальным условиям.

Применение тренажеров обладает и другими преимуществами:

- способствует лучшей ориентировке учащихся при переходе от изучения теории на занятиях по спецтехнологии к овладению практическими действиями, активизирует процесс обучения;
- создает возможность приблизить учащихся к производственной обстановке, в то же время исключает опасность аварий, поломок оборудования;
- позволяет задавать учащимся, повторять и варьировать нужные режимы работы и производственные ситуации в любой момент, что зачастую в производственных условиях невозможно;
- создавать (имитировать) сложные условия работы, в том числе аварийные ситуации;
- моделировать и прогнозировать помехи и

неисправности до полного их устранения;

- помогает развивать у учащихся приемы самоконтроля.

### Корпоративный рост

Специалисты корпорации участвуют в процедурах формирования содержания образования, организации стажировок для педагогов, процедурах оценки результатов профессионального образования через совет техникума, участие в составе методических объединений, кафедр, проведение конкурсов по профессии, проведение лекций по развитию корпорации.

Современные ресурсы Нижнетагильского техникума металлообрабатывающих производств и сервиса будут способствовать реализации требований модернизации основных производств корпорации и являться инновационным ресурсом развития экономики Свердловской области при условии, если будут решаться следующие проблемы:

- обновление материально-технической базы профессионального образования;
  - корректировка ФГОС в части увеличения часов на практику в объеме не менее 1000 часов, иначе ни о каких высококвалифицированных рабочих речи не может идти;
  - приведение заработной платы педагогов профессионального образования на уровень не ниже, чем учителей муниципальных образовательных учреждений. Разрушение кадрового ресурса профессионального образования приводит уже сейчас к необратимым деструктивным последствиям;
  - совершенствование законов в области государственно-частного партнерства, разработка механизмов реализации принимаемых законов.
- На сегодняшний день нужно признать, что любые вклады в развитие и информирование педагогического состава наилучшим образом отразятся на всем образовательном процессе. Ведь в условиях внедрения стандартов нового поколения особое значение придается не только созданию материально-технического ресурса, но и непрерывному образованию педагогов через различные формы повышения квалификации. Конкурентоспособность образовательной организации определяется конкурентоспособностью персонала: его образованием, опытом, непрерывно обновляющимися знаниями и навыками.

## Инновации в обучении

**2009 г.** Информатизация учебного процесса и управления в Уральском радиотехническом колледже им. А.С.Попова послужила развитию электронного документооборота и, как следствие, — более эффективного менеджмента заведения.

**2012 г.** Создание собственной мини-типографии в информационно-библиотечном центре Уральского радиотехнического колледжа им. А.С.Попова позволило значительно улучшить качество методического обеспечения занятий учащихся.

**2012 г.** Внедрение системы удаленного доступа студентов к обучению в Уральском радиотехническом колледже им. А.С.Попова качественно расширило рамки организации самостоятельной работы студентов.

**2012 г.** Расширение Авторизованного учебно-производственного центра D-link и создание лаборатории видеонаблюдения в Уральском радиотехническом колледже им. А.С.Попова позволили получить новые формы профессиональных компетенций.

# Социальное партнерство в профессиональном образовании



**М. М. ЗАРИПОВА,**  
заместитель директора  
ГАОУ СПО СО Камensk-  
Уральский радиотехникум,  
руководитель РЦРПОЭО  
электроэнергетического  
и радиотехнического профиля,  
Камensk-Уральский

**В настоящее время реформирование экономики повлекло за собой изменение социальных ролей работников, работодателей и государства в рамках организации образовательного процесса. Крупные компании-поставщики современного инновационного оборудования становятся все более заинтересованными в получении компетентных в своей области сотрудников, которые будут знать все тонкости работы на данном оборудовании. Это приводит к плотному сотрудничеству компаний с образовательными учреждениями и их участию в процессе подготовки кадров на этапе обучения.**

## Традиционная система

Еще совсем недавно в системе социального образования повсеместно существовала такая система социального партнерства между образовательным учреждением и базовыми предприятиями, которая практически 100% гарантировала выпускникам возможность трудоустройства в соответствии с полученной квалификацией. Назовем ее традиционной системой. Социальная защита молодых рабочих и специалистов была обеспечена пакетом льгот для молодых специалистов. Характер труда на производстве не менялся годами, требования к знаниям, умениям и навыкам были закреплены в ГОСах. Основными формами социального партнерства были: организация производственной практики обучающихся, трудоустройство выпускников, участие предприятий в развитии материально-технической базы учебных заведений (нередко учебно-производственные мастерские находились на территории базовых предприятий), участие работодателей в аттестационных процессах.

## Вам и кадры в руки

Изменившаяся социально-экономическая ситуация в современной России обусловила необходимость модернизации профессионального образования, переосмысление теоретических подходов и накопившегося практического опыта. Прежняя система взаимодействия промышленных предприятий с учреждениями профессионального образования практически утрачена.

На сегодняшний день возникла необходимость в организации образовательного процесса с учетом современных производственных технологий и оборудования. Заинтересованность крупных компаний-поставщиков современного инновационного оборудования в наличии кадров, умеющих работать на их оборудовании, приводит к участию данных компаний в процессе подготовки кадров на этапе обучения в учебном заведении и в пополнении материально-технической базы этого заведения своим оборудованием. Появление на рынке труда частного сектора и заинтересованность отдельных работодателей в формировании конкретного набора узких профкомпетенций вызывают необходимость участия работодателей в формировании конкретного целевого заказа на подготовку кадров.

## Смена ролей

Реформирование экономики, повлекшее изменение социальной роли работников, работодателей и государства, требует создания механизма социального партнерства, адекватного новой экономической ситуации в России. Потребность в развитии социального партнерства на принципиально новых равноправных договорных отношениях приводит к созданию новых организационных форм сотрудничества. Поэтому в последние годы профессиональное образование и обучение все чаще становится предметом пристального интереса социальных партнеров и одной из ключевых тем диалога сферы труда и системы профессионального образования.

Итак, концепция модернизации Российского образования объективно потребовала ускоренного становления и развития социального

**Характер труда на производстве не менялся годами, требования к знаниям, умениям и навыкам были закреплены в ГОСах**

партнерства как эффективной системы договорного регулирования социально-трудовых отношений, направленной на обеспечение гибкости рынка труда и повышение качества рабочей силы.

Меняется характер отношений субъектов рынка труда и рынка образовательных услуг, они становятся равноправными партнерами, взаимно заинтересованными в новых, наиболее эффективных и результативных, формах и механизмах взаимодействия.

Итак, можно ли сегодня утверждать, что все новое в отношении рынка труда и рынка образовательных услуг является инновационным? Что есть инновация в социальном партнерстве?

На сегодняшний день в социальном партнерстве можно выделить следующие основные направления взаимодействия:

1. Планирование и организация образовательного процесса, развитие содержания профессионального образования, мониторинг и оценка качества подготовки специалистов и рабочих кадров.

2. Развитие кадрового потенциала.

3. Совершенствование учебно-технической базы.

4. Совместная работа по профессиональной ориентации молодежи.

Итак, инновация – это не совокупность отдельных проектов, а непрерывный процесс инициирования, развития и отбора инновационных идей, в результате которого рождаются и претворяются в жизнь новые проекты. Несомненно, все нововведения, дающие положительный эффект и закрепившиеся в практике профессионального образования, можно отнести в той или иной мере к инновациям.

### Частно-государственное партнерство

Одной из новых организационных форм социального партнерства является заключение соглашений между представителями рынка труда и системой профессионального образования, направленных на долгосрочное взаимовыгодное сотрудничество по различным направлениям. Частно-государственное партнерство выражается в долевом финансировании и сопровождении сотрудничества со стороны государства, работодателя и образовательного учреждения. Данные соглашения носят системный, долгосрочный и прогнозируемый характер. Так, например, в 2012 году в рамках Уральской международной выставки и форума промышленности и инноваций «ИННОПРОМ-2012» было подписано трёхстороннее соглашение о сотрудничестве между министерством общего и профессионального образования Свердловской области, обществом с ограниченной ответственностью «Торговый Дом «Антей» и Баранчинским электромеханическим техникумом сроком до 2016 года. В рамках соглашения создается учебный инновационный технологический центр. Центр оборудуется металлорежущими станками различных групп универсальными и с ЧПУ, а также обучающим

программно-аппаратным комплексом, который позволяет проводить подготовку и исполнение управляющих программ на учебном месте. Как показывает опыт, любое взаимодействие эффективно, если оно взаимовыгодно. «Торговый Дом «Антей» в условиях инновационного развития своих предприятий заинтересован в непрерывной подготовке, переподготовке, повышении квалификации своих кадров, а также расширении производства. Создание центра решает задачу гибкого непрерывного профессионального образования. Интегрированность процессов обучения и производства с первых дней работы позволит качественно изменить процесс подготовки специалистов, а также эффективно использовать дорогостоящее оборудование. А наличие учебного инновационного технологического центра тем временем способствует повышению конкурентоспособности Баранчинского техникума на рынке образовательных услуг, дает импульс к развитию и в перспективе позволит создать центр сертификации квалификаций.

### Системный подход

Продуктивной и перспективной формой взаимодействия образовательных учреждений с социальными партнерами является организация взаимодействия с фирмами-производителями (поставщикам) современного оборудования по созданию современных учебных классов, лабораторий. Примерами такого сотрудничества также является, например, взаимодействие фирмы D-link (производитель систем безопасности и сетевого оборудования) и ООО «Радиоимпорт» с Уральским радиотехническим колледжем им. А. С. Попова, BOSCH с Екатеринбургским политехникумом. На международной выставке «ИННОПРОМ 2012» заключен договор о сотрудничестве и совместной деятельности между ООО «Уралгеоком» и ГАОУ СПО СО «Екатеринбургский автомобильно-дорожный колледж».

В социальном партнерстве формируется системный подход в проектировании современного образовательного пространства. Новые современные лаборатории, центры создаются производителями с учетом условий конкретного образовательного учреждения.

Возможно, для отдельных конкретных субъектов та или иная форма является инновационной, в то же время для других субъектов уже вошла в традицию и норму.

*Выражаю признательность за помощь в подготовке этого материала моим коллегам: И.А. Новокрещеновой (ГБОУ СПО СО Баранчинский электромеханический техникум), Т.Н. Мамелиной (ГАОУ СПО СО Екатеринбургский автомобильно-дорожный колледж).*

# Новое ремесленное образование: результаты педагогического эксперимента



**А. В. ЕФАНОВ,**  
кандидат педагогических наук,  
доцент, директор НОЦ развития  
ремесленничества РГППУ,  
Екатеринбург



**Н. А. ДОРЕНИН,**  
кандидат педагогических  
наук, заслуженный учитель  
РФ, директор Уральского  
колледжа технологий  
и предпринимательства,  
Екатеринбург

Весь XX век индустриализация безжалостно уничтожала ремесленные структуры, но они не только «выживали», но и занимали в экономике все более весомые позиции. Некоторые эксперты в своих прогнозах уже говорят о том, что в наступившем веке вполне следует ожидать ренессанс ремесленничества и формирование новой «ремесленной экономики», в которой малые предприятия станут более гибкими и динамичными, будут оснащены самыми современными технологиями, научатся сотрудничать и конкурировать с крупными производствами, получают доступ к местным и глобальным рынкам. Все это повлечет за собой рост потребности в «новых» профессиях и «новых» профессионалах-ремесленниках.

**Для подготовки ремесленников необходимы новые образовательные программы, особая научно-методологическая и организационно-методическая основа, по существу, для этого требуется создавать новый вид образования – профессиональное ремесленное образование**

Еще три-четыре поколения назад российские ремесленники составляли одну из наиболее устойчивых и экономически благополучных социальных групп. Это были работающие и самостоятельные люди, с достаточно широким кругозором и богатым жизненным опытом. Самой высокой наградой считали звание «мастера», «умельца», а традиции мастерovitости и секреты ремесла передавали из поколения в поколение как семейное достояние.

Сегодня ремесленными называют такие малые предприятия (в том числе индивидуальных предпринимателей), которые обеспечивают население товарами или услугами индивидуального спроса, необходимыми для устройства жизни и быта. Они характеризуются небольшими размерами, территориальной близостью к потребителю, мелкосерийным выпуском материальной продукции, большой долей ручных операций, высоким качеством выполняемой работы. Такие предприятия имеются в различных отраслях экономики: строительстве, металлообработке, деревообработке, пищевом, кожгалантерейном, текстильном производстве, бытовом обслуживании, народных промыслах и т. д.

## Портрет современного ремесленника

Ремесленные профессии относятся к группе рабочих профессий. Однако ввиду существенных отличий в содержании труда и квалификации они образуют особую группу. В отличие от рабочего индустриального типа, имеющего ограниченный операционный функционал, ремесленник должен в совершенстве владеть всеми трудовыми операциями технологического процесса. При этом он еще должен уметь работать с клиентами, знать экономическую сторону выполняемой работы, осуществлять контроль за качеством изготовления и нести за него ответственность. Кроме того, часть ремесленников работают индивидуально или руководят небольшими предприятиями, выполняя, таким образом, еще организационные и управленческие функции.

Столь разноплановая по своим характеристикам деятельность ремесленника позволяет утверждать, что для российского рынка труда он является *работником нового типа*. Для их подготовки необходимы новые образовательные программы, особая научно-методологическая и организационно-методическая основа, по существу, для этого требуется создавать новый вид образования – профессиональное ремесленное образование. *Становление ремесленного образования для России в настоящее время является весьма актуальной научной проблемой и приоритетной практической задачей.*



## Как все начиналось

Именно эти факторы были положены в основу реализации экспериментальной работы, начавшейся пятнадцать лет назад в Свердловской области в рамках двух международных германо-российских проектов. Основными участниками данных проектов стали Фонд Эберхарда Шёка, министерство общего и профессионального образования Свердловской области и Российский государственный профессионально-педагогический университет. Главной образовательной площадкой по реализации проектов стал Уральский колледж технологий и предпринимательства, выпустивший за это время более 800 специалистов ремесленного профиля.

Цель международных проектов заключалась в разработке и апробации принципиально новых для России экспериментальных образовательных программ подготовки специалистов по ремесленным профессиям: маляр-дизайнер, столяр, плиточник-мозаичник, монтажник по санитарно-техническому и вентиляционному оборудованию, кровельщик. Подготовка будущих ремесленников велась на основе европейского (немецкого) опыта по интегрированным образовательным программам: выпускник, обучавшийся по программе НПО, получал специальность мастер-ремесленник, по программе СПО — ремесленник-предприниматель.

В основу профессионального образования будущих ремесленников-предпринимателей были положены образовательные технологии и требования, существующие в системе подготовки ремесленных кадров Германии, которые были сведены к следующим организационно-практическим задачам:

1. Разработка и апробация экспериментальных образовательных программ по отдельным

ремесленным профессиям к российским условиям.

2. Подготовка научного обоснования образования ремесленников и перенесение его в другие учреждения профессионального образования Свердловской области.

3. Организация процесса переподготовки преподавателей и мастеров профессионального обучения, работающих с учащимися ремесленных профессий.

4. Налаживание взаимодействия в рамках социального партнерства с малыми и средними предприятиями Свердловской области, получателями ремесленных кадров.

В ходе экспериментальной работы были выработаны следующие положения, отражающие наиболее важные особенности процесса обучения ремесленным профессиям.

*Во-первых*, максимальная интеграция образовательных программ начального и среднего профессионального ремесленного образования через преемственность целей, задач, содержания, методов и организационных форм обучения.

*Во-вторых*, это органичное соединение европейского и отечественного опыта профессионального обучения.

*В-третьих*, организация обучения с использованием самого современного технологического инструмента и оборудования.

*В-четвертых*, дидактическое единство предметов общеобразовательного и профессионального циклов, интеграция теоретического и практического обучения, которое являлось ядром интеграции.

**Подготовка будущих ремесленников велась на основе европейского (немецкого) опыта по интегрированным образовательным программам: выпускник, обучавшийся по программе НПО, получал специальность мастер-ремесленник, по программе СПО — ремесленник-предприниматель**

## Инновации в обучении

**Начиная с 2000 г.** и по сегодняшний день Каменск-Уральским техникумом строительства и жилищно-коммунального хозяйства ведется реализация проекта «Социальное партнерство как способ повышения качества образования». С целью популяризации рабочих профессий регулярно проводились различные тематические мероприятия: мастер-классы с привлечением работодателей, совместное участие в выставках, рекламе и проч.

**В период с 1012 г. по 1013 г.** Каменск-Уральский техникум строительства и жилищно-коммунального хозяйства реализует инновационный проект «Ресурсный центр развития программ профессиональной ориентации молодежи, содействия трудоустройству, предпрофильному и профильному обучению».

**Начиная с 2011 г.** в Каменск-Уральском техникуме торговли и сервиса оснастили учебные кабинеты и рабочие места педагогов новейшим оборудованием; создали общедоступную электронную базу данных, систему электронного документооборота и повсеместный доступ к сети интернет. Это скоординировало информационное взаимодействие (сайт, электронная почта, сервер) с участниками образовательного процесса и сообществом.

**Начиная с 2008 г.** и по сегодняшний день Камышловский педагогический колледж разрабатывает и реализует пролонгированный долгосрочный проект: «Взаимодействие с Захаровским детским домом». Он направлен, прежде всего, на формирование и совершенствование профессиональных компетенций студентов и их умение работать с любыми категориями детей.

*В-пятых*, качественное практическое обучение на учебных моделях и реальных производственных объектах.

*В-шестых*, обучение предпринимательской деятельности и предпринимательскому мышлению в ходе получения среднего профессионального образования [1].

### Пятнадцать лет спустя

Какие главные итоги более чем пятнадцатилетней экспериментальной работы? За эти годы разработан и апробирован комплекс организационно-педагогических условий, включающий в себя модель ремесленника-предпринимателя, структуру и содержание его образования, технологизацию образовательного процесса

и создание развивающей образовательной среды. На основе компетентностно ориентированных технологий был создан дидактический инструментарий подготовки ремесленников-предпринимателей (рабочие листы, направляющие тексты, учебные проекты и др.), организовано повышение квалификации профессионально-педагогических работников в учебных центрах Германии, мастерских колледжа

под руководством немецких специалистов, на производственных объектах и посредством проведения мастер-классов с участием социальных партнеров (Тикирилла, Капарол, Браас, Ремс и др.).

**Разработанные организационно-педагогические условия подготовки ремесленников-предпринимателей сегодня позволяют выстраивать стратегию профессионального образования на основе гибкого реагирования на запросы рынка труда, сохранять социальную защищенность и профессиональную конкурентоспособность выпускников**

Разработанные организационно-педагогические условия подготовки ремесленников-предпринимателей сегодня позволяют выстраивать стратегию профессионального образования на основе гибкого реагирования на запросы рынка труда, сохранять социальную защищенность и профессиональную конкурентоспособность выпускников, следовательно, комплексно и качественно решать всю совокупность образовательных целей и задач.

Данное утверждение подкрепляется значимыми фактами: на первом национальном чемпионате профессионального мастерства WorldSkills Russia (г. Тольятти, май, 2013 г.) двое учащихся колледжа получили золотые медали в номинациях «Столярное ремесло» и «Облицовка плиткой», а проект «Новые ремесленники России: возрождение социального слоя ремесленников-предпринимателей», поданный в Агентство стратегических инициатив научно-образовательным центром развития ремесленничества РГППУ, был рекомендован к внедрению Наблюдательным советом АСИ [2].

Но, пожалуй, главный итог нашей многолетней работы то, что самой образовательной практикой подтверждена целесообразность создания нового вида профессионального образования — ремесленного образования.

### Литература

1. Круглый стол «Новое ремесленное образование: состояние, проблемы, перспективы»: А.В. Ефанов, Е. Д. Тельманова, Л. Ф. Беликова и др. // Образование и наука. 2011. № 6. С. 124–142.

2. Проект «Новые ремесленники России: возрождение социального слоя ремесленников-предпринимателей» / Официальный сайт Агентства стратегических инициатив. URL: <http://www.asi.ru/projects/800>.



*Победители первого национального чемпионата профессионального мастерства WorldSkills Russia (г. Тольятти, май, 2013 г.), студенты 3-го курса Уральского колледжа технологий и предпринимательства Иван Поршаков и Марат Салихов*

# Всероссийская научно-практическая конференция «Перспективы развития профессионального образования в социально-экономических условиях современной России»

23 апреля этого года состоялась научно-практическая конференция с международным участием «Перспективы развития профессионального образования в социально-экономических условиях современной России». Ее инициаторами выступили Региональный ресурсный центр развития профессионального образования Свердловской области и Уральский федеральный университет.

В работе секций в общей сложности приняли участие более 150 человек. К началу конференции был издан сборник материалов участников, в котором опубликованы 78 статей 97 авторов. География участников конференции была достаточно широка: практически все города Свердловской области, Тюмень, Челябинск, Курган, Чита, Уфа, Казахстан, Италия.

В ходе пленарного заседания участников конференции приветствовали первый проректор УрФУ А. И. Матерн, начальник отдела министерства общего и профессионального образования Свердловской области А. Н. Шавалиев, зав. отделом РРЦ ПО СО А. А. Мирсаетова. Работа участников конференции велась в четырех секциях:

«Социальное партнёрство и вопросы управления в социально-экономических условиях», «Вопросы организации и ведения профориентационной работы», «Специфика профессионального образования в современных условиях», «Инновации в образовательном процессе».

#### Основные предложения участников конференции:

1. Скорректировать законодательство в области социального партнерства и принять новый регламент работы предприятий с учебными заведениями.

2. Инициировать законопроект «О профессиональной ориентации и профессиональном самоопределении молодежи в Свердловской области». Охватить психологическим тестированием всех выпускников 9-х и 11-х

классов общеобразовательных школ с обязательным привлечением к обсуждению результатов тестирования родителей.

3. Продолжить ведение мониторинга, направленного на изучение социокультурных особенностей выпускников общеобразовательных школ, и мониторинга студентов учреждений СПО, направленного на изучение удовлетворенности качеством получаемого образования.

Решить вопрос о финансировании предпрофильного образования.

*И.В. Тесленко,  
к. соц. н., доцент УрФУ,  
профессор РАЕ,  
А.А. Мирсаетова,  
зав. отделом РРЦ ПО СО*



# О реализации в Свердловской области проекта «Создание национальной системы компетенций и квалификаций»



**Т. В. ГЛАДКОВА,**  
заместитель министра  
экономики Свердловской  
области,  
Екатеринбург

В 2013 году Свердловская область вошла в перечень субъектов Российской Федерации, являющихся стартовой площадкой для реализации проекта Агентства стратегических инициатив, нацеленного на создание глобально конкурентоспособной и востребованной продукции нового поколения, развитие рынка труда, человеческого капитала, — «Создание национальной системы компетенций и квалификаций».

**З**начение проекта для Свердловской области непосредственно связано с реализацией задач по обеспечению экономического роста с учетом ограничений, обусловленных объективными демографическими тенденциями ближайшего десятилетия.

Численность трудовых ресурсов Свердловской области имеет тенденцию к сокращению: с 2,8 млн человек в 2003 году до 2,7 млн человек в 2012.

С учетом особенностей возрастной структуры населения, уменьшение численности трудовых ресурсов Свердловской области в дальнейшем продолжится, по прогнозу — до 2,6 млн человек к 2020 году.

В таких условиях планируемый экономический рост достижим на основе опережающего роста производительности труда. Источником увеличения

производительности труда выступают инвестиции в модернизацию и создание высокопроизводительных рабочих мест. Целевые значения для Свердловской области — модернизация 400 тыс. и создание 300 тыс. высокопроизводительных рабочих мест к 2018 году.

Достижение этих показателей требует принципиально нового подхода к обеспечению экономики рабочей силой — причем не только в достаточном количестве, но и надлежащего качества и в нужном месте.

На этом положении особо акцентировал внимание Владимир Путин на расширенном заседании Правительства Российской Федерации, состоявшемся 31 января 2013 года,

отметив, что «развиваться можно только за счет инвестиций в человека, в его квалифика-

цию, в повышение производительности труда».

В этой связи особое значение приобретает увеличение доли высококвалифицированных работников до 1/3 от общего числа квалифицированных работников. В феврале 2013 года Росстатом определена методика расчета показателя (приказ Росстата от 21.02.2013 № 70).

После получения первых результатов статистического наблюдения будет уточнено значение этого показателя по Свердловской области. По текущей оценке он составляет 23 %; целевое значение к 2020 году соответствует федеральному — 33,4 %.

## Дорожная карта

Учитывая значимость поставленных задач, к реализации проекта создания Национальной системы компетенций и квалификаций (далее НСКК) в Свердловской области привлечены представители отраслевых и профессиональных сообществ, объединений работодателей, образовательных учреждений и других заинтересованных сторон.

Для стратегической проработки вопросов внедрения проекта в Свердловской области, обеспечения четкой, скоординированной работы всех участников проекта подготовлена «Дорожная карта», определяющая целевые параметры и основные направления его внедрения в Свердловской области, к которым отнесены:

- 1) создание системы мониторинга спроса и предложения квалификаций и компетенций на рынке труда;
- 2) развитие системы профессиональной ориентации и управления профессиональным ростом;
- 3) развитие системы непрерывного образования;
- 4) разработка профессиональных стандартов, обеспечивающих накопление и развитие компетенций;
- 5) создание системы сертификации компетенций и квалификаций.

**Значение проекта для Свердловской области связано с реализацией задач по обеспечению экономического роста с учетом ограничений, обусловленных объективными демографическими тенденциями ближайшего десятилетия**

**Развиваться можно только за счет инвестиций в человека, в его квалификацию, в повышение производительности труда**

## Мониторинг спроса и предложения

Первое направление реализации проекта – это создание системы мониторинга спроса и предложения квалификаций и компетенций на рынке труда.

С учетом тенденций последних десятилетий по сокращению численности трудоспособного населения требуется тонкая настройка механизмов рынка труда, включая согласование текущей и перспективной потребностей экономики в кадрах с объемами и структурой специалистов, подготовка которых осуществляется региональной системой образования.

К настоящему времени ряд мероприятий в этом направлении уже осуществлен:

- в 2012 году прогноз баланса трудовых ресурсов Свердловской области впервые был подготовлен на долгосрочный 7-летний период (2013–2019 годы), что необходимо для оценки соответствия спроса и предложения на рынке труда и принятия управленческих решений;

- на основании данного баланса разработаны среднесрочный и долгосрочный прогноз потребности организаций Свердловской области в подготовке кадров с начальным, средним и высшим профессиональным образованием (на 2013–2015 и 2013–2019 годы);

- сформирована и регулярно обновляется сводная информация о вакансиях, заявленных работодателями, и гражданах, зарегистрированных в территориальных центрах занятости, в разрезе профессий и специальностей.

Вместе с тем на сегодняшний день на рынке труда Свердловской области сохраняется несоответствие потребностей организаций Свердловской области и структуры подготовки специалистов системой образования:

- явный дефицит таких специалистов, как врач, медсестра, токарь, инженер-конструктор, слесарь (количество вакансий в 5 и более раз превышает число неработающих специалистов);

- избыток кадров, имеющих квалификацию бухгалтера, менеджера, администратора, экономиста (вакансий вдвое меньше, чем количество граждан, желающих устроиться на соответствующую работу).

Исправление сложившейся ситуации требует создания необходимой информационной и правовой среды:

- для оценки востребованности сегодняшних выпускников предполагается организация мониторинга их трудоустройства по полученной специальности, соответствующий показатель включен в дорожную карту проекта;

- отраслевые стратегии социально-экономического развития Свердловской области до 2020 года будут дополнены разделами, содержащими информацию об их кадровом обеспечении с учетом реализации инвестиционных проектов;

- основой предложений по формированию государственного задания учреждениям профессионального образования станет програм-

ма создания и модернизации высокопроизводительных рабочих мест.

## Развитие профессиональной ориентации

Второе направление – развитие системы профессиональной ориентации и управления профессиональным ростом.

Существующие структурные диспропорции на рынке труда являются следствием невозможности обеспечить полный набор абитуриентов по отдельным специальностям. Необходима системная профориентационная работа, направленная на повышение привлекательности и осознанный выбор абитуриентами специальностей, востребованность которых будет возрастать, в том числе с учетом государственных приоритетов развития.

В настоящее время организация профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, профессионального обучения осуществляется в рамках ведомственной программы содействия занятости населения Свердловской области. В 2011–2012 годах данные услуги оказаны 215 тыс. человек. К 2015 году нужно охватить профориентационной работой еще не менее 300 тыс. человек.

В январе 2013 года в Свердловской области состоялся чемпионат России по мехатронике WorldSkills Russia при поддержке Челябинского трубопрокатного завода, призерами которого стали два представителя Первоуральского металлургического колледжа.

По итогам первого всероссийского конкурса, прошедшего в мае 2013 года в Тольятти, представители Свердловской области заняли призовые места по четырем номинациям, в том числе студенты Екатеринбургского колледжа технологий и предпринимательства по компетенциям «Столярное ремесло» и «Облицовка плиткой».

Высокая оценка уровня профессионального мастерства выпускников образовательных учреждений Свердловской области является подтверждением эффективности проводимых мероприятий по модернизации системы профессионального образования Свердловской области.

Для развития системы профориентации и управления карьерным ростом предстоит:

- создать специальный информационно-профориентационный портал;

- активизировать проведение «Дней открытых дверей», на которых работодатели знакомят участников с особенностями будущей работы, возможностями кадрового роста, системой мотивации персонала компании;

**Для стратегической проработки вопросов внедрения проекта в Свердловской области, обеспечения четкой, скоординированной работы всех участников проекта подготовлена «Дорожная карта», определяющая целевые параметры и основные направления его внедрения в Свердловской области**

**Развиваться можно только за счет инвестиций в человека, в его квалификацию, в повышение производительности труда**

- развивать сеть специализированных центров взаимодействия с работодателями, действующих сегодня в ряде высших учебных заведений Свердловской области;
- в 2014 году должна быть разработана концепция региональной системы профессиональной ориентации и управления профессиональным ростом жителей Свердловской области;
- не менее 80 процентов безработных должны быть охвачены профориентационной работой.

### Непрерывное профессиональное образование

Особое внимание планируется уделить построению системы непрерывного профессионального образования, которая должна стать ресурсной базой для модернизации и создания высокопроизводительных рабочих мест. Условием реализации этой задачи является тесное взаимодействие между работодателями, инвесторами и учреждениями профессионального образования, формирование доступных механизмов повышения квалификации.

В этой связи целевым параметром, характеризующим развитие системы непрерывного образования, в дорожной карте определено увеличение доли работников, прошедших повышение квалификации или переподготовку. К 2015 году значение этого показателя должно достигнуть 37 % от общей численности занятого в экономике населения.

### Развитие ремесленничества

Федеральная дорожная карта проекта затрагивает и такую особую область, как ремесленничество, которое обеспечивает занятость активных, предприимчивых людей, обладающих определенными профессиональными компетенциями. Спрос на труд таких многоплановых специалистов в последнее время возрастает. При этом необходимы новые образовательные программы, ориентированные на формирование уникального сочетания профессиональных качеств. По сути, речь идет о создании системы профессионального образования ремесленников, поскольку ремесленнику-предпринимателю требуется особое образование, отличающееся по структуре, содержанию и методам обучения от существующего профессионального образования рабочих.

В Свердловской области еще в 2011 году Российским государственно-педагогическим университетом совместно с АСИ был подготовлен форсайт-проект «Новые ремесленники России: возрождение социального слоя ремесленников-предпринимателей»; программы подготовки ремесленников реализуются на базе Екатеринбургского колледжа технологий и предпринимательства.

### Разработка профессиональных стандартов

Четвертое направление реализации проекта «НСКК» в Свердловской области – разработка профессиональных стандартов, обеспечивающих накопление и развитие компетенций.

Благодаря особой структуре и содержанию профессионального стандарта, включающему описание характеристик квалификационного уровня и требуемых знаний и умений, он является основой разработки образовательных стандартов и программ профессионального обучения, а также подготовки специалистов в соответствии с требованиями предприятий и установления квалификационных уровней работников.

Разработка профессиональных стандартов должна быть организована во всех секторах экономики Свердловской области. Не менее сложная проблема – внедрение профессиональных стандартов и стимулирование спроса работодателей на этот продукт.

Приоритетное внимание к разработке и внедрению профессиональных стандартов необходимо уделить тем секторам экономики, где нет консолидированного заказчика, — в сфере малого и среднего бизнеса; на автотранспорте, в сельском хозяйстве, в сфере услуг.

В отраслях, основу которых составляют крупные предприятия (металлургия, машиностроение), работа по подготовке профессиональных стандартов, учитывающих конкретные потребности работодателей, уже ведется. Главным образом это осуществляется в рамках соглашений о государственно-частном партнерстве, заключенных предприятиями горно-металлургического и машиностроительного комплексов (Уральская горно-металлургическая компания, Первоуральский новотрубный завод).

В настоящее время подготовлены концепции экспериментальных площадок многофункциональных центров прикладных квалификаций на базе трех областных учреждений начального и среднего профессионального образования (ГБОУ НПО СО «Екатеринбургский промышленно-технологический техникум им. В. М. Курочкина», ГБОУ СПО СО «Екатеринбургский политехникум», ГБОУ СПО СО «Каменск-Уральский агропромышленный колледж»).

В рамках реализации проекта НСКК запланировано:

- разработать в 2013 году при участии Уральского федерального университета не менее 14 профессиональных стандартов, в том числе 10 — для металлургии и горнодобывающей промышленности совместно с ООО «УГМК-Холдинг» и 4 — для строительной сферы совместно с некоммерческим партнерством «Строители Свердловской области» и Союзом предприятий стройиндустрии;

- завершить разработку профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения», который по итогам обсуждения в

**Приоритетное внимание к разработке и внедрению профессиональных стандартов необходимо уделить в секторах экономики, где нет консолидированного заказчика, — в сфере малого и среднего бизнеса; на автотранспорте, в сельском хозяйстве, в сфере услуг**

профессиональном сообществе должен быть направлен в Министерство труда и социального развития Российской Федерации (данная разработка ведется Урал-Сибирским центром развития квалификаций и компетенций, Российским государственным профессионально-педагогическим университетом);

- создать к 2015 году не менее 15 многофункциональных центров прикладных квалификаций, осуществляющих обучение на базе среднего (полного) общего образования;
- реализовать новую образовательную программу по проектированию профессиональных стандартов с обучением не менее 80 специалистов-разработчиков.

Подготовку специалистов в области разработки профессиональных стандартов и обучение членов отраслевых рабочих групп планируется осуществлять в рамках реализации Уральского федерального университета им. первого Президента России Б. Н. Ельцина соответствующей дополнительной образовательной программы повышения квалификации «Проектирование профессиональных стандартов на основе функционального анализа».

## Сертификация компетенций и квалификаций

Пятое направление реализации проекта – создание системы сертификации компетенций и квалификаций.

Международные требования по сертификации качества продуктов (услуг) предполагают оценку качества процесса, показателем которого является обеспеченность сертифицированными (в соответствии с международными требованиями) специалистами. Таким образом, создание системы сертификации компетенций и квалификаций является необходимым условием конкурентоспособности выпускаемой продукции и услуг.

Поэтому данный процесс по своему содержанию выходит за рамки деятельности образовательных учреждений.

В настоящее время в Свердловской области открыты и ведутся профессиональные реестры сертифицированных специалистов по таким видам деятельности, как банковское дело, управление организацией, управление проектами, кадровый менеджмент.

В дальнейшем планируется:

- активизировать процесс сертификации специалистов в соответствии с международными требованиями. Приоритетное направление развития сертификации специалистов — промышленность, сфера услуг;
- создать Областную ассоциацию развития квалификации, Межотраслевой экспертно-методический центр системы независимой оценки и сертификации компетенций и квалификаций на базе Уральского федерального университета и других сертификационных центров;
- организовать подготовку экспертов по сертификации компетенций и квалификаций специалистов в сфере профессионального образования;
- заключить договоры о сотрудничестве с международными сертификационными центрами.

В результате реализации перечисленных мероприятий должна быть обеспечена потребность областного хозяйства в квалифицированных рабочих кадрах, повышено качество их подготовки и обеспечена профессиональную мобильность с учетом государственных приоритетов развития экономики.

**Международные требования по сертификации качества продуктов (услуг) предполагают оценку качества процесса, показателем которого является обеспеченность сертифицированными (в соответствии с международными требованиями) специалистами. Таким образом, создание системы сертификации компетенций и квалификаций является необходимым условием конкурентоспособности выпускаемой продукции и услуг**

## Инновации в обучении

**2007 г.** Камышловский педагогический колледж дал начало общественным презентациям и Ярмарке вакансий. На базе колледжа проводились выставки и семинары, мастер-классы и презентации, проводимые студентами; велись занятия в «Школе педагогического мастерства». Благодаря этим инновационным проектам появились новые формы оценки степени освоения студентами общих компетенций и их готовности к реализации профессиональных функций, а также, что немаловажно, значительно возросло количество выпускников, получивших адресные приглашения по трудоустройству.

**Начиная с 2007 г.** и по сегодняшний день Краснотурьинский индустриальный колледж активно ведет и пропагандирует природоохранную деятельность, волонтерские и социальные инновационные проекты. Одним из последних проектов стал «Новая техника и технология — молодежи», в рамках которого на базе техникума планируется создать современную лабораторную базу и открыть кружки технического творчества. Проект позволяет применять новейшие средства управления в образовательных целях.

**Начиная с 2005 г.** и по сегодняшний день в Каменском Уральском техникуме строительства и жилищно-коммунального хозяйства реализуется проект «Внедрение образовательной программы по подготовке ремесленника «Плиточник-мозаичник (ремесленник)». В процессе реализации проекта были созданы необходимые условия для успешной мультипликации и осуществлена качественная подготовка рабочих кадров по ремесленной профессии. Подготовлено 56 специалистов-ремесленников.

**2006 г.** На базе Уральского горнозаводского колледжа имени Демидовых стартовал инновационный проект, направленный на личностное и профессиональное развитие, а также социализацию детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей. Проект предполагал раннее освоение пространства социальной и трудовой практик через адаптивную систему образования и интеграцию общего и дополнительного образования. Таким образом, на базе этого проекта в 2009 году был создан новый объект управления, решающий задачи начальной предпрофильной подготовки детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

# Роль муниципальной программы в развитии системы оценки компетенций и квалификаций



**Г. И. ЗАПЬЯНЦЕВ,**  
президент Магнитогорской  
торгово-промышленной  
палаты, Магнитогорск



**А. Н. АИТОВ,**  
руководитель Магнитогорского  
Межрегионального центра оценки  
и сертификации квалификаций,  
кандидат педагогических наук,  
Магнитогорск

Нынешняя инфраструктура воспроизводства кадрового потенциала в большинстве отраслей не позволяет поддерживать необходимый уровень компетентности работников и нуждается в безотлагательной модернизации. Отсутствие согласованной общенациональной политики в этой сфере создает дополнительные риски в связи со вступлением РФ во Всемирную торговую организацию.

7 мая 2012 года своим первым Указом «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» Президент России Владимир Путин поручил до 1 декабря 2012 года подготовить и внести в Госдуму проект Федерального закона, посвященного разработке, утверждению и применению профессиональных стандартов в стране. Согласно этому Указу, в России до 2015 года должно быть разработано и утверждено не менее 800 профессиональных стандартов. Этот Указ напрямую связан с тем, что несформированная национальная система компетенций и квалификаций не позволяет осуществлять целенаправленные инвестиции в человеческие ресурсы. Для динамичного внедрения инновационных преобразований экономике России требуется гибкая и эффективная система управления процессами обращения, развития и эффективного применения человеческого капитала, соответствующая самому высокому уровню мировых стандартов. Это означает, что должна быть создана соответствующая инфраструктура.

Таким образом, сегодня можно с уверенностью констатировать, что экономические перемены в стране требуют модернизации подготовки специалистов под конкретные требования рынка труда. Направление развития компетенций и квалификаций с целью увеличения на рынке страны качества высококвалифицированных рабочих мест – программа, поддержанная на государственном уровне. Это вселяет уверенность, что идущая полным хо-

дом разработка профессиональных стандартов специалистов будет учитывать эти конкретные требования рынка.

## Единство принципов

Участие всех заинтересованных сторон – государственных органов власти, профессиональных сообществ, работодателей, работников системы профессионального образования в формировании и развитии системы независимой оценки и сертификации квалификаций и компетенций должно реализовываться через совместную скоординированную работу по единым принципам построения проведения добровольной, независимой оценки и сертификации квалификаций.

К партнерским представительствам национального органа по развитию человеческого капитала — Национальной системы квалификаций и компетенций — будут относиться региональные агентства развития квалификаций, межрегиональные (межотраслевые) центры оценки компетенций и квалификаций, действующие на территории России, органы по сертификации персонала, экспертно-методические центры, получившие общественную аккредитацию и занесенные в реестры единой информационной системы по обращению компетенций и квалификаций.

## Уральский опыт

Основная цель региональных агентств – обеспечение устойчивого развития кадрового потенциала и повышение качества трудовых ресурсов на основе системы независимой оценки и сертификации профессиональных квали-

**Для динамичного внедрения инновационных преобразований экономике России требуется гибкая и эффективная система управления процессами обращения, развития и эффективного применения человеческого капитала**



фикаций специалистов в соответствии с требованиями профессиональных стандартов по видам экономической деятельности. Активную позицию по построению и развитию региональной системы компетенций и квалификаций на Урале занимают Автономная некоммерческая организация «Уральское региональное агентство развития квалификаций» (далее — АНО «УРАРК») и Автономная некоммерческая организация «Челябинское региональное агентство развития квалификаций» (далее — АНО «ЧРАРК»). В Магнитогорске на базе Магнитогорской торгово-промышленной палаты в апреле 2012 года начал свою работу Межрегиональный центр оценки и сертификации квалификаций.

На сегодняшний день этот центр является Региональным партнером в области оценки и сертификации квалификаций таких организаций, как АНО ДПО «Институт профессионального развития Национального союза кадровиков» (Москва), АНО «Национальный центр сертификации управляющих» (Москва), Научно-образовательный центр «Профтест» (Екатеринбург).

Одной из ключевых задач, стоящих перед Магнитогорской ТПП, является продвижение инициативы по разработке «Муниципальной программы развития профессиональных квалификаций в городе Магнитогорске».

### На муниципальном уровне

Системообразующими звеньями программы должны выступить муниципальные органы власти, объединения работодателей, представители профессионального образования, Центр занятости населения города, Магнитогорская торгово-промышленная палата, межрегиональный центр оценки и сертификации квалификаций.

Полномочия участников муниципальной программы.

1. Объединение работодателей города Магнитогорска и муниципальные органы власти: совместная разработка организационно-методических документов по вопросу оценки и сертификации квалификаций; взаимодействие с органами государственной власти и УрФО,

профессиональными сообществами, общественными и международными организациями; мониторинг качества деятельности субъектов оценки и сертификации квалификаций.

2. Совместная деятельность представителей профессионального образования, Магнитогорской торгово-промышленной палаты и Центра занятости населения: обучение экспертов; формирование банка фондов оценочных средств; разработка методического обеспечения и консультационная поддержка деятельности Межрегионального центра оценки и сертификации квалификаций; пропаганда сертификации среди работодателей города.

3. Выполнение процедуры оценки сертификации квалификаций по заявлению соискателей межрегиональным центром: прием и регистрация заявок, оформление документов по результатам сертификации, направление в региональные агентства Урала информации в сводный реестр сертификатов, выданных в УрФО, консультирование работодателей, образовательных и иных заинтересованных организаций.

Национальная система компетенций и квалификаций придаст экономике большую степень гибкости, предоставит работодателю свободу в процессе подбора персонала, позволит варьировать профессиональные требования, что весьма ценно в условиях динамично меняющейся экономики, появления новых высокотехнологичных отраслей. Профессиональные стандарты в условиях бурного технологического развития общества с большой долей вероятности будут постоянно пересматриваться и изменяться.

Национальная система компетенций и квалификаций придаст экономике большую степень гибкости, предоставит работодателю свободу в процессе подбора персонала.

**Основная цель региональных агентств — обеспечение устойчивого развития кадрового потенциала и повышение качества трудовых ресурсов**

**Национальная система компетенций и квалификаций придаст экономике большую степень гибкости, предоставит работодателю свободу в процессе подбора персонала**

### Инновации в обучении

**В период с 1998 г по 2005 г.**

Уральский колледж технологий и предпринимательства занимался реализацией международного российско-германского образовательного проекта «Поддержка ремесел через профессиональное образование». Благодаря этим инновациям были выработаны принципиально новые подходы к организации образовательного процесса, основанные на компе-

тенциях ремесленных профессий столяр, плиточник-мозаичник, маляр-дизайнер. Двое обучающихся в 2013 году стали победителями национального чемпионата профессионального мастерства World Skills и включены в состав сборной России на чемпионат мира. Они будут привлечены к работе на мировом чемпионате в качестве экспертов.

**2013 г.**

Каменск-Уральский педагогический колледж приступил к реализации инновационного проекта «Детская Академия». Проект стартовал на базе городской площадки «Личностная и социальная адаптация детей, не имеющих возможности посещать дошкольные образовательные учреждения». В рамках данного проекта планируется обеспечить

соответствующее возрасту физическое, речевое, познавательное и эстетическое развитие детей 3–5 лет студентами Каменск-Уральского педагогического колледжа. Таких детей в городе, по информации ОМС «Управление образования», 224 человека. Поэтому данный проект имеет огромное социальное значение и дополнительный практический опыт для студентов.

# Профессиональные стандарты как ресурс управления конкурентоспособностью персонала



**С. В. ВАСИЛЬЕВ,**  
директор центра подготовки персонала  
ОАО «НПК Уралвагонзавод»,  
Нижний Тагил

**В Стратегии социально-экономического развития Свердловской области на период до 2020 года определена главная цель: обеспечение современных стандартов материального и духовного благополучия населения. Эта цель достигнута при сбалансированном росте экономики, эффективном государственном управлении и местном самоуправлении, интенсивном развитии потенциальных возможностей и традиционных ценностях.**

**В**оенно-промышленный комплекс Урала осуществляет проекты по модернизации и техпереворужению предприятий, которые, по мнению Президента, станут локомотивом и потянут за собой развитие различных отраслей: металлургии, машиностроения, химической и прочих. Это обеспечит устойчивость множества научных и конструкторских коллективов, появление их на рынке разработок для гражданского сектора.

## Профессиональные стандарты

В становлении инновационной экономики профессиональные стандарты вызывают растущий интерес работодателей и образовательное сообщество. Они должны описывать требования к качеству и содержанию труда в определенной области профессиональной деятельности.

В ОАО НПК «Уралвагонзавод» создана рабочая группа по разработке профессиональных стандартов, в которую вошли ведущие специалисты корпорации, представители Союза оборонных предприятий Свердловской области, образовательных учреждений, имеющих опыт создания профессиональных стандартов.

## Рабочая группа

В задачи рабочей группы входит:

- разработка проекта функциональной карты и первичного списка знаний, умений и компетенций, необходимых для последующего опроса/анкетирования предприятий;
- разработка анкеты для опроса предприятия, включающей в себя проект функциональной карты, а также первичный список знаний, умений и компетенций; организация и проведение опроса специалистов предприятия (опрос проводится в очной форме в рамках интервью);
- обобщение данных анкетирования для разработки проекта профессиональных стандартов в конкретной области профессиональной деятельности (сварочное производство);

- разработка проекта профессиональных стандартов в конкретной области профессиональной деятельности (сварочное производство);

- организация обсуждения проекта профессиональных стандартов в широком профессиональном сообществе (конференции, семинары, консультации);

- доработка проекта профессиональных стандартов с учетом результатов обсуждения;

- представление проекта профессиональных стандартов в конкретной области профессиональной деятельности на утверждение в установленном порядке;

- принятие решения по обновлению профессиональных стандартов или разработке новых профессиональных стандартов.

Реализация требований профессиональных стандартов приведет к системным эффектам:

- повышение конкурентоспособности профессионального образования за счет разработки принципиально нового поколения образовательных модулей (программ) с учетом требований работодателей, заложенных в профессиональных стандартах;

- формирование и развитие конкурентоспособности выпускников образовательных учреждений;

- развитие многоуровневой системы подготовки и переподготовки специалистов, реализация системы непрерывного обучения в течение всей жизни;

- обработка механизмов интеграции научных, образовательных и инновационно-производственных учреждений;

- качественные изменения персонала предприятия, реализация программ повышения квалификации, с учетом развития технологий сварочного производства;

- выход на международный уровень сертификации профессиональных квалификаций специалистов.

Таким образом, профессиональные стандарты становятся эффективным ресурсом управления конкурентоспособностью персонала ОАО «НПК «Уралвагонзавод».

# Роль социального партнерства в профориентационной деятельности

**Н. Б. ЖДАНОВА,**  
заместитель  
председателя приемной  
комиссии,  
ответственная  
за организацию  
профориентационной  
работы Первоуральского  
металлургического  
колледжа,  
Первоуральск

**Зачастую в образовательном учреждении направления профориентационной деятельности разрознены и не полностью способствуют самоопределению и дальнейшей реализации выпускника. Необходима дополнительная система мер по профориентационной подготовке. И очень важно, чтобы эта работа велась в сотрудничестве с социальными партнерами.**

**И**зучение состояния традиционной системы профориентационной работы позволяет сделать вывод о том, что разработаны различные модели системы, реализующие профориентационную деятельность. Работа ведется на различных уровнях, однако профессиональная ориентация выпускников школ крайне низка, процент трудоустроенных выпускников ССУЗов и закрепление их на рабочих местах соответственно полученному образованию неудовлетворительны.

Одной из первопричин этого является низкое качество реализации моделей профориентационной деятельности исполнителями, в том числе и учреждениями профессионального образования.

Содержание профессиональной ориентации школьников, базирующееся на общих представлениях о спектре профессионального выбора и необходимости соответствия собственных склонностей и возможностей требованиям той или иной профессии, малоэффективно и затратно. Однако в работе со школьниками, как правило, реализуются модели именно такого отвлеченного подхода, а профессиональное ориентирование студентов часто сводится к профессиональным «пробам» во время учебной и производственной практики.

Социальное партнерство ОУ СПО и работодателя позволяет наполнить

профориентационную работу значимым содержанием: во-первых, конкретизировать содержание профессионально ориентированной работы; во-вторых, предоставить возможности первичной и глубокой апробации профессионального выбора.

Рассмотрим это на примере сотрудничества ОАО ПНТЗ с Первоуральским металлургическим колледжем.

## Принципы сотрудничества

ПМК в содружестве с Новотрубным заводом, реализуя традиционную модель профориентационной работы, наполняет ее реальным содержанием, отражающим заказ работодателя на подготовку колледжем выпускника с определенным набором профессиональных компетенций, который является также носителем корпоративных ценностей. Главным здесь является то, что завод и колледж совместно исполняют инновационный проект «Будущее белой металлургии».

В нашем случае профориентационная работа начинается со знакомства школьников и их родителей с Первоуральским новотрубным заводом, с осознания ими того вклада, который это предприятие вносит в развитие города и металлургической промышленности. Этому служат экскурсии в новые цеха завода, а также в Учебный центр ПНТЗ, ставший базовой учебной площадкой колледжа.

Эргономичность производственных цехов, исполнение металлургами сложнейшей работы современным способом программирования, автоматизированное управление процессом — реальность, которая воздействует на экскурсантов больше, чем рассказ о том, что такое современное металлургическое производство.

Для многих открытием становится мощный вклад заводчан в развитие города, например: в 2012 году ПНТЗ обустроил 53 детских площадки, 14 остановочных автобусных комплексов, выделил 100 тысяч рублей на развитие физкультурно-оздоровительного комплекса им. Ю.А. Гагарина и проч. Так формируется положительный имидж завода и заводчан. Именно во время экскурсий кто-то из школьников решает, что работа на Первоуральском новотрубном заводе — это интересно и перспективно, поэтому стоит продолжить свое обучение в Первоуральском металлургическом колледже.

Однако нужно понимать, что работодателю и нам необходимо привлечение к обучению не случайных, внешне ориентированных привлекательными реалиями студентов, а тех, кто имеет склонности к техническому мышлению.

**Социальное партнерство ОУ СПО и работодателя позволяет наполнить профориентационную работу значимым содержанием: во-первых, конкретизировать содержание профессионально ориентированной работы; во-вторых, предоставить возможности первичной и глубокой апробации профессионального выбора**

### Важные шаги к достижению цели

Психолог колледжа проводит индивидуальные и групповые консультации на тему формирования качеств, необходимых для работы в выбранной сфере. Она отбирает из открыто представленных педагогических экспресс-диагностик те, которые выявляют области наиболее успешной трудовой деятельности, и предлагает их школьникам во время профориентационных акций.

Следующий этап профориентационной работы — проверка детьми правильности своего выбора. Для этого в Учебном центре завода, на учебной площадке колледжа, дважды в неделю проводятся занятия кружка технического творчества. Общение с руководителем кружка, преподавателем колледжа, работа с механороботами и техническими конструкторами — это не только полезно организованный досуг, но и возможность помочь ребятам осознать, насколько интересно им будет иметь дело с металлом, техникой, заданиями, актуализирующими техническое мышление.

В Учебном центре завода, на учебной площадке колледжа, дважды в неделю проводятся занятия кружка технического творчества. Общение с руководителем кружка, преподавателем колледжа, работа с механороботами и техническими конструкторами — это не только полезно организованный досуг, но и возможность помочь ребятам осознать, насколько интересно им будет иметь дело с металлом, техникой, заданиями, актуализирующими техническое мышление.

После серии рассказов о том, какие требования предъявляет специальность к работнику, каковы перспективы профессионального роста, ребятам предлагается самостоятельно определить интересное для них поле деятельности: одни проходят экспресс-школу по решению интеллектуальных задач, другие участвуют в разработке студенческой газеты, третьи работают с конструкторами. Сопровождение школьников в рамках Дня открытых дверей ведут студенты-волонтеры.

**Совместный проект «Будущее белой металлургии» наполняет новым содержанием профориентационную работу со студентами колледжа.**

**Категории «престиж», «успех», «позитивная перспектива», «причастность к современному», «соответствие хочу и могу» — важные критерии в выборе будущей профессии. И это реализуемо благодаря сотрудничеству колледжа с Первоуральским новотрубным заводом**

### Перспективные инвестиции

Здоровый образ жизни — элемент корпоративной культуры на Первоуральском новотрубном заводе. Для студентов организованы бесплатные посещения тренажерных залов, бассейна.

Немаловажным является получение дополнительного образования. Приобрести навык разговорного иностранного или освоить второй иностранный язык имеет возможность каждый студент колледжа.

Совместный проект «Будущее белой металлургии» наполняет новым содержанием профориентационную работу со студентами колледжа. Привлечение их к корпоративной культуре предприятия, предоставление возможности учиться «не на игрушках», а на учебных моделях, станках, аналогичных реальным, возможность освоить во время учебы дополнительную, запрашиваемую работодателем профессию закрепляют и развивают желание овладеть выбранной профессией/специальностью. Выезды студентов на практику расширяют спектр их представлений о новых технологиях металлургической промышленности, о современном предприятии и новом интеллектуальном рабочем.

В рамках проекта осуществляются различные массовые мероприятия. Чемпионат России по мехатронике, который проводился в этом году в Учебном центре ПНТЗ и победителями которого стала команда колледжа, — лучшее тому подтверждение.

Таким образом, категории «престиж», «успех», «позитивная перспектива», «причастность к современному», «соответствие хочу и могу» — важные критерии в выборе будущей профессии. И это реализуемо благодаря сотрудничеству колледжа с Первоуральским новотрубным заводом.

Завершить статью хотелось бы конкретными показателями результативности профориентационной работы, но, к сожалению, сделать это невозможно: описанное содержание реализуется приемной комиссией колледжа с октября 2012 года. И, тем не менее, планируемый результат оправданно амбициозен: социальное партнерство в данном аспекте привлечет в колледж тех, кто профессионально правильно ориентирован, кто не разочаруется в своем выборе, кто еще в процессе учебы примет культуру элитного работника завода, будет ясно видеть перспективы профессионального роста.

# Межрегиональный совет начального, среднего профессионального образования Уральского федерального округа продолжает свою работу

Стратегические ориентиры социальной политики государства требуют от образовательных учреждений, предприятий, ведомств и органов самоуправления работы по единой системе «Государство — Промышленность — Образование». Только так в условиях рыночных отношений, повышенного спроса на квалифицированные кадры и конкурентную гонку за профессионализм можно добиться высоких результатов в этих направлениях.

30–31 мая 2013 года в Сургуте состоялось пятое заседание Межрегионального совета начального, среднего профессионального образования Уральского федерального округа (МС ПО УрФО). Заседание вел председатель Президиума МС ПО УрФО, министр образования и науки Челябинской области Кузнецов Александр Игоревич.

В работе МС ПО УрФО приняли участие делегации от Свердловской, Курганской, Тюменской, Челябинской областей, Ханты-Мансийского и Ямало-Ненецкого автономных округов, в режиме онлайн — студия Агентства стратегических инициатив, г. Москва.

На заседании Межрегионального совета обсуждались вопросы, касающиеся опыта, проблем и перспектив технологий формирования среднесрочного и долгосрочного прогноза потребности экономики в трудовых ресурсах Ханты-Мансийского автономного округа, механизмов адаптации рынка образовательных услуг к запросам работодателей в объемах,

структуре и качестве рабочей силы. Одной из задач, стоящих в комплексе процедур при формировании прогноза потребности экономики автономного округа, является определение перечня востребованных профессий и специальностей, фиксирование тенденций потребности рынка труда в квалифицированных кадрах.

В рамках работы Межрегионального совета была проведена презентация Многофункционального центра прикладных квалификаций, созданного на базе Сургутского профессионального колледжа, с демонстрацией технических возможностей обучения.

На заседании выступили представители всех субъектов Уральского федерального округа, которые познакомили участников заседания с опытом, накопленным в регионах, по решению обсуждаемых вопросов.

В Челябинской области правительство совместно с министерством образования и науки участвует в проекте «Агентство стратегических

инициатив» по продвижению новых проектов. А министерством образования и науки Челябинской области завершена разработка долгосрочного прогноза потребности в профессиональном кадровом обеспечении на период до 2032 года. Разработка прогноза предусмотрена областной целевой Программой развития профессионального образования в Челябинской области на 2011–2015 годы.

В Свердловской области среднесрочное прогнозирование потребностей в кадрах по специальностям СПО и профессиям НПО осуществляется в несколько этапов.

Первым этапом прогноза является ежегодный мониторинг заявленной среднесрочной кадровой потребности организаций, осуществляемый в сентябре-ноябре перед предшествующим прогнозируемому периоду годом отраслевыми министерствами.

Вторым этапом прогноза является группировка потребностей по группам специальностей и профессий.





На третьем этапе прогноза осуществляется корректировка потребности по группам специальностей и профессий с учетом всех предприятий региона.

Четвертым этапом среднесрочного прогнозирования кадровой потребности и ее анализа является прогнозирование выпуска специалистов и квалифицированных рабочих учреждениями высшего, среднего и начального профессионального образования по группам специальностей и профессий на среднесрочный период.

Пятый этап прогнозной работы заключается в сопоставлении полученных результатов прогнозирования потребности в персонале организаций и выпуска специалистов учреждениями профессионального образования на среднесрочный период.

За последние 10 лет ситуация с выпуском по уровням образовательных программ в области не меняется.

В Курганской области разработана региональная модель взаимодействия учреждений профессионального образования с работодателями. Подготовлены и приняты на региональном уровне необходимые нормативно-правовые документы, обеспечивающие согласованные действия заинтересованных сторон по подготовке квалифицированных кадров для хозяйственного комплекса Курганской области.

Правительством области определен порядок формирования кадрового заказа, ежегодный кадровый заказ, принято положение о базовом предприятии учреждения профессионального образования, установлена форма четырехстороннего соглашения о партнерстве.

В Курганской области функционируют 11 ресурсных центров на базе учреждений профессионального образования. На базе 10 ресурсных центров с сентября 2013 года будут созданы 10 многофункциональных центров прикладных квалификаций. Подготовка

востребованных рабочих и специалистов для экономики области была и остается главной задачей учреждений начального и среднего профессионального образования.

В Тюменской области с 2005 года объем и структура государственного задания формируются на основании комплексного анализа текущей и перспективной потребности в квалифицированных кадрах, сформированной с учетом предложений органов местного самоуправления муниципальных образований Тюменской области. Также используются данные объединений, ассоциаций работодателей о текущей и перспективной потребности предприятий в работниках с учетом планируемого высвобождения, замещения работников и расширения (сокращения) производства. Кроме этого, в Тюменской области сформированы восемь многофункциональных центров прикладных квалификаций путем создания структурных подразделений учреждений среднего профессионального образования. В соответствии с запросами работодателей, отраслевых ассоциаций определены приоритетные направления профессиональной подготовки кадров для действующих производств и инвестиционных проектов, реализуемых в области на базе данных центров. Финансирование подготовки кадров в соответствии с заявками работодателей осуществляется за счет средств областного бюджета в рамках государственного задания на очередной финансовый год. Благодаря проведению совместных мероприятий учреждения начального, среднего профессионального образования ведут подготовку востребованных кадров, что способствует лучшему трудоустройству выпускников.

Кроме этого, в заседании Совета принял участие Кирилл Васильев, специалист по образованию Всемирного банка — аналитик проектов по

образованию МБРР, который доложил об итогах исследования «Дефицит навыков в России: вызов для системы образования в условиях перехода к инновационной экономике», и из московской студии Агентства стратегических инициатив в режиме онлайн с докладом «Форсайт компетенций как основа для прогноза кадров» выступил Дмитрий Песков, директор направления «Молодые профессионалы», член дирекции АСИ. Их выступления вызвали большой интерес у участников заседания.

Заслушав и обсудив представленные доклады, участники заседания Межрегионального совета УрФО констатировали, что в условиях перехода российской экономики на инновационный путь развития роль системы профессионального образования в обеспечении модернизируемых и новых рабочих мест квалифицированными кадрами, соответствующими потребностям работодателей, существенно возрастает. Поддерживая активную социальную политику российского государства, участники Межрегионального совета подчеркнули, что достижение ее стратегических ориентиров требует консолидированных усилий государственных органов и органов местного самоуправления, коллективов образовательных учреждений, объединений работодателей и других социальных партнеров в единой системе «Государство — Промышленность — Образование».

Особенность заседания заключалась в том, что в нем приняли участие представители служб занятости субъектов УрФО, объединений работодателей, в том числе таких крупных, как ОАО «Сургутнефтегаз», ОАО «Тюменьэнерго», ОАО «Лукойл» и другие.

*Л.В. Котовская,  
канд.пед. наук, первый проректор  
Челябинского института развития  
профессионального образования*

# МОСКОВСКИЙ ИНСТИТУТ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА И ПРАВА Екатеринбургский филиал



Лицензия: Рег. № 0838 от 3.03. 2011 г. Свидетельство об аккредитации: № 207 от 13.09. 2012 г.

## Приглашает выпускников школ и учреждений среднего профессионального образования продолжить заочное обучение по направлению «МЕНЕДЖМЕНТ»

Высокое качество, гибкий график занятий, дистанционные технологии, доступная цена обучения

**Сокращенное обучение для выпускников вузов, колледжей и техникумов по профилю:**

- Менеджмент (по отраслям)
- Государственное и муниципальное управление
- Коммерция (по отраслям)
- Товароведение
- Реклама
- Организация обслуживания в сфере сервиса
- Организация обслуживания в гостиницах и туристических комплексах
- Организация обслуживания в общественном питании
- Туризм
- Маркетинг (по отраслям)
- Документационное обеспечение и архивоведение

Учиться заочно – это значит иметь возможность работать и одновременно получить высшее образование по востребованной специальности. У нас вы можете получить второе высшее образование заочно с получением диплома государственного образца престижного московского вуза.

Кто же такой **менеджер**? Это самостоятельная профессия. **Менеджер** способствует тому, чтобы результаты достигались другими людьми, это признанный **лидер** любого коллектива. Сегодня менеджер становится главной фигурой в деле достижения успеха в бизнесе, в политике, культуре, искусстве, идеологии, также в состязании отдельных личностей, властей, городов, территорий и целых стран.

Естественно, что требования, предъявляемые к менеджеру, очень высоки. Он должен быть эрудированным, разносторонне одаренным человеком, иметь предприимчивый гибкий склад ума, живой и общительный характер. **МИПП поддерживает людей в их стремлении стать богатыми и счастливыми.** Обучение, тренинги и практические занятия ведут высококвалифицированные преподаватели Екатеринбурга, Москвы и Голландии. В филиале активно используются современные и очень привлекательные для студентов современные информационные технологии обучения, и все это с расчетом на то, чтобы молодые люди получили престижную современную профессию и стали наиболее успешными членами нашего общества.

**Стоимость обучения 28 000 рублей/год.**



г. Екатеринбург, ул. Грибоедова, 32, тел. (343) 258-45-21 [www.efmip.ru](http://www.efmip.ru)