

УДК 371:351.851

ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ СУБЪЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ТЕРРИТОРИИ

Institutional actors of formation of personnel potential of the territory

Л. Н. Петрова, старший преподаватель

Уральского государственного аграрного университета

(Екатеринбург, Карла Либнехта, 42)

Рецензент: И.П. Чупина, доктор экономических наук, профессор

Аннотация

В комплексе проблем труда важное место занимают вопросы формирования трудовых ресурсов региона, предполагающие процесс обеспечения каждого региона необходимым количеством работников определенного профессионально-квалификационного состава в соответствии с актуальной для территории структурой рабочих мест. Формирование трудовых ресурсов, прежде всего, включает подготовку новых кадров для возмещения естественной их убыли и обеспечения прироста, соответствующего масштабам производства и уровню развития производительных сил.

В связи с формированием в российской хозяйственной системе рыночной экономики произошло стремительное самоустранение государства в решении вопросов формирования нового качества человеческого капитала. Решение данного вопроса практически полностью стало ответственностью самих носителей человеческого капитала – людей. Данный подход в корне подрывает возможность формирования необходимых условий для инновационной экономики, так как потребности общественного производства в человеческом капитале соответствующего качества и количества зачастую не могут быть удовлетворены отдельными группами домашних хозяйств.

Ключевые слова: инновационная экономика, общественное производство, профессионально-квалификационный состав, рыночная экономика, трудовые ресурсы, хозяйственная система, человеческий капитал.

Abstract

The complex problems of labor important are the questions of formation of labour resources of the region, involving the process of ensuring each region the necessary number of employees of a certain occupational composition in accordance with a relevant site structure jobs. The formation of labour resources primarily included training new personnel for reim-

bursement of their natural decline and ensuring that growth, appropriate to the scale of production and level of development of productive forces.

In connection with the formation of the Russian economic system to market economy resulted in a rapid disengagement of the state in matters of forming a new quality of human capital. The solution to this problem was almost completely became the responsibility of the bearers of human capital – people. This approach fundamentally undermines the possibility of the formation of necessary conditions for innovative economy as the needs of social production in the human capital of the appropriate quality and quantity often cannot be met by separate groups of households.

Keywords: innovative economy, social production, professional and qualification composition, market economy, human resources, economic system, human capital.

В комплексе проблем труда важное место занимают вопросы формирования трудовых ресурсов региона, предполагающие процесс обеспечения каждого региона необходимым количеством работников определенного профессионально-квалификационного состава в соответствии с актуальной для территории структурой рабочих мест.

Формирование трудовых ресурсов прежде всего включает подготовку новых кадров для возмещения естественной их убыли и обеспечения прироста, соответствующего масштабам производства и уровню развития производительных сил.

В начале 2000-х годов, в связи с формированием в российской хозяйственной системе рыночной экономики, произошло стремительное самоустранение государства в решении вопросов формирования нового качества человеческого капитала. Решение данного вопроса практически полностью стало ответственностью самих носителей человеческого капитала – людей. Данный подход в корне подрывает возможность формирования необходимых условий для инновационной экономики, так как потребности общественного производства в человеческом капитале соответствующего качества и количества зачастую не могут быть удовлетворены отдельными группами домашних хозяйств [3].

В настоящее время последствия сложившейся ситуации отражаются в виде проблем и рисков региональных рынков труда. Анализ данных различных исследований позволил выделить следующие негативные явления:

- сокращение численности занятых в экономике, особенно в сфере материального производства;
- существенные изменения отраслевой структуры занятости, снижение удельного веса занятых в промышленности;
- дифференциация региональных рынков труда;

- нехватка квалифицированных рабочих кадров;
- дисбаланс между спросом и предложением рабочей силы: профессиональный состав выпускников не отвечает в полной мере потребностям работодателей. На рынке труда преобладают специалисты с высшим профессиональным образованием, тогда как доминирует спрос на рабочие специальности;
- недостаточная адаптация учреждений профессионального образования к требованиям рынка труда, вследствие чего значительное количество выпускников не трудоустраивается по полученной профессии (специальности);
- высокий уровень молодежной безработицы (По данным Федеральной службы государственной статистики, в 2016 году в группе молодежи до 25 лет уровень безработицы достиг 23,3% при среднем уровне безработицы по России 5,3%) [4].

Выявленные проблемы общероссийского рынка труда характерны для большинства субъектов РФ и не могут быть разрешены без осуществления федеральными и региональными органами власти активной политики занятости, регулирования рынка труда, улучшения его функционирования и взаимодействия с социальными партнерами, особенно в вопросах подготовки, распределения и использования рабочей силы. Ситуация на рынке труда объективно обуславливает, как показывает и опыт других стран, необходимость усиления государственной политики (включая меры по регулированию занятости, в том числе в региональном, разрезе).

Таким образом, ключевая проблема, которую вынуждены решать региональные власти, связана с устранением дисбаланса между спросом и предложением рабочей силы. С точки зрения предложения главными факторами являются профессиональное образование и переподготовка кадров, а с позиции спроса – тенденции экономического развития.

Диспропорция между структурой и объемами подготовки специалистов и профессионально-квалификационной структурой спроса на рабочую силу является одним из существенных факторов, определяющих количественные и качественные параметры дисбаланса.

Возрастающая потребность в рабочих кадрах четко ориентирована на профессиональную пригодность. К соискателям рабочих мест предъявляются жесткие требования: высокий образовательный ценз, дополнительные навыки, опыт работы и др.

Снижение напряженности на рынке труда, сбалансированность между спросом и предложением рабочей силы во многом достигается путем адресной подготовки кадров с учетом реальных потребностей экономики.

Социальное партнерство в сфере профессионального образования и обучения в новых социально-экономических условиях становится одним из наиболее эффективных пу-

тей обеспечения занятости населения, приобретает приоритетное значение в системе общегосударственных мер по повышению качества рабочей силы и регулированию профессиональной структуры спроса и предложения рабочей силы [7].

Для решения этой задачи органы федеральной государственной власти формируют законодательную, методологическую и методическую базу, призванную обеспечить регионы конкретными механизмами взаимодействия с учреждениями профессионального образования. Представим анализ ключевых документов, осуществляющих регулирование системы среднего профессионального образования.

Для достижения стратегических целей и задач в СПО Министерством образования и науки РФ инициировано ряд проектов. Одним из приоритетных проектов РФ является проект «Образование» по направлению «Подготовка высококвалифицированных специалистов и рабочих кадров с учетом современных стандартов и передовых технологий» («Рабочие кадры для передовых технологий»).

Цель Проекта: создание в Российской Федерации конкурентоспособной системы среднего профессионального образования, обеспечивающей подготовку высококвалифицированных специалистов и рабочих кадров в соответствии с современными стандартами и передовыми технологиями, обеспечение увеличения к концу 2020 года до 50 тыс. человек численности выпускников образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального образования, продемонстрировавших уровень подготовки, соответствующий стандартам WorldSkills Россия. WorldSkills – это международное некоммерческое движение, созданное с целью повышения престижа рабочих профессий и развития профессионального образования путем распространения лучших практик и профессиональных стандартов во всем мире. Раз в два года WorldSkills проводит международные соревнования профессионального мастерства. РФ присоединилась к движению в 2012 году.

Основные направления работ по Проекту касаются формирования нового содержания и технологий обучения и подготовки в СПО, подготовки и развития кадров для СПО и поддержки и развития движения «Молодые профессионалы».

Россия присоединилась к движению WorldSkills, что повлекло за собой внедрение новых стандартов деятельности: утверждены новые стандарты по 16 профессиям, разработаны стандарты по 50 востребованным специальностям на рынке труда. В 2017 году впервые проведен прием на наиболее востребованные и перспективные профессии и специальности из перечня ТОП-50, стандарты по которым разработаны и утверждены с учетом лучших зарубежных практик и передовых технологий более чем в 1000 колледжей

России. В тысяче колледжей в 74 регионах России приступили к работе по подготовке учащихся по этим специальностям [2].

Перед системой среднего профессионального образования поставлена задача: обеспечить к концу 2020 года как минимум в половине колледжей России подготовку по наиболее востребованным и перспективным профессиям и специальностям в соответствии с международными стандартами и передовыми технологиями.

С этой целью сформирован перечень 50 наиболее востребованных и перспективных профессий в соответствии с лучшими зарубежными стандартами и передовыми технологиями, который используется для разработки и актуализации профессиональных стандартов, федеральных государственных образовательных стандартов и отдельных образовательных программ.

Цель этого проекта связана с созданием конкурентоспособной системы среднего профессионального образования, с увеличением числа выпускников, продемонстрировавших уровень подготовки по профессиям и специальностям, соответствующий стандартам WS, и с подготовкой рабочих кадров для передовых технологий.

Уже в 2016 году утверждено 44 новых ФГОС СПО по 50 наиболее востребованным и перспективным профессиям и специальностям [5].

В числе наиболее приоритетных направлений подготовки в системе СПО в представленном перечне заявлены строительство, информатика, информационная безопасность, приборостроение, машиностроение, наземный транспорт, аэронавигация и ракетно-космическая техника, химическая промышленность и некоторые другие. Значительная часть востребованных специальностей и профессий относятся к сфере наукоемких технологий, имеющих наиболее быстрые темпы развития и внедрения инновационных технологий. Это требует новых подходов к обучению с целью развития наиболее востребованных в соответствующих областях промышленности компетенций выпускников [6].

В рамках проекта «Рабочие кадры для передовых технологий» ведется системная работа по формированию учебных площадок в виде региональных центров компетенций, межрегиональных отраслевых ресурсных центров, межрегиональных центров прикладных квалификаций, центров оценки сертификации квалификаций.

Сетевой принцип в организации профессионального образования основывается прежде всего на концентрации образовательных ресурсов по одному или нескольким профессиональным профилям, обеспечении коллективного использования ресурсов, организации внутрисетевого взаимодействия организаций профобразования одной сети, их взаимодействию с предприятиями, а также предполагает создание таких специализированных элементов сети, как ресурсные центры. Последние представляют собой образователь-

ные организации, чей опыт и ресурсы могут тиражироваться. В целом создание таких ресурсных центров — это большие проекты социального партнерства, предусматривающие внедрение новых форматов взаимодействия в системе профессионального образования. Они создаются для кадрового обеспечения процессов модернизации ключевых отраслей экономики, которым необходима адаптивная система образования, быстро реагирующая на запросы динамично меняющегося рынка труда, стимулирующая экономический рост, выпускающая рабочих и специалистов, способных эффективно работать в конкурентной экономической среде. То есть важным условием качественной подготовки кадров становится тесное взаимодействие предприятий реального сектора и систем профобразования. Для этого как раз необходимы новые форматы институциональных связей между отраслевыми и региональными бизнесами, рынками труда и организациями всех уровней профессионального образования, особенно это касается технического профиля. Другая важная цель таких ресурсных центров заключается в координации взаимодействия организаций профобразования разного уровня и предприятий конкретной отрасли экономики. То есть подобные объекты становятся центрами развития сети организаций определенного профессионального профиля и проводят информационное, маркетинговое, методическое и организационное сопровождение образовательных программ в соответствии с современными требованиями экономики региона и потребностями населения. При этом учитываются и существующие в приоритетных отраслях экономики межрегиональные кооперативные и конкурентные связи и отношения.

Другим перспективным направлением решения задачи кадрового обеспечения стратегических отраслей российской экономики стало формирование многофункциональных центров прикладных квалификаций (МЦПК). Создание таких центров должно помочь преодолеть разрыв между потребностями экономики в квалифицированных рабочих и реальным уровнем их подготовки в системе профобразования. Как правило, центры создаются на базе существующих организаций профобразования. Основанием для выбора становятся такие характеристики образовательных организаций, как тесное взаимодействие с работодателями, оснащенность современным оборудованием, наличие квалифицированных кадров руководителей, педагогов и методистов, опыт привлечения к процессу реализации образовательных программ специалистов-практиков из организаций — социальных партнеров. Немаловажное значение имеют достигнутые результаты в расширении списка прикладных квалификаций, формирующих дополнительные профессиональные компетенции студентов. В практике формирования МЦПК различаются центры, сформированные с учетом задач кадрового обеспечения программ и стратегий экономического развития конкретного региона, и центры подготовки по наиболее массовым профессиям и спе-

циальностям, востребованным на региональных (местных) рынках труда. Важным условием успешного функционирования МЦПК является наращивание партнерства с предприятиями и организациями, позволяющего работодателям не только софинансировать, но и участвовать в органах управления центрами – наблюдательном или координационном совете по образовательной деятельности, а центру прикладных квалификаций в будущем ориентироваться на профессионально-общественную аккредитацию реализуемых образовательных программ, независимую оценку и сертификацию квалификаций выпускников [1].

Для того, чтобы указанные программы работали в полной мере, необходимы соответствующие меры консультационной, методической, организационной поддержки со стороны органов государственной власти. С 2015 года началась работа по согласованию действий федерального и региональных правительств в сфере развития среднего профессионального образования. С этой целью в регионах сформированы координационные советы по профессиональному образованию при областных администрациях. Основная цель деятельности этих советов связана с согласованием деятельности профессиональных образовательных учреждений, комитетов, отделов, управлений области, Департамента федеральной службы занятости населения по области и работодателей в планировании и организации подготовки кадров с учетом требований рынка труда.

Советы в соответствии с вышеуказанной задачей:

- рассматривают вопросы, относящиеся к реформированию профессионального образования и обучения;
- запрашивают и получают от органов управления образованием и организаций, участвующих в формировании профессионально-квалификационной структуры подготовки кадров, информацию, необходимую для осуществления возложенных на них функций;
- привлекают профессиональные образовательные учреждения, органы местного самоуправления, заинтересованные исполнительные органы государственной власти области, органы управления федерального и двойного подчинения, общественные организации к анализу проблем и выработке предложений по вопросам, отнесенным к их компетенции;
- дают оценку потребности работодателей в персонале;
- осуществляют выявление дефицитных для работодателей специальностей и специалистов;
- осуществляют оценку требований, предъявляемых работодателями к наемному персоналу;

- дают предложения по содержанию профессионального образования, возможной корректировке учебных планов и программ введению дополнительных блоков или учебных курсов новых профессий или специальностей, которые не входят в Классификатор специальностей среднего профессионального образования.

Итак, всестороннее изучение кадрового потенциала региона, проблем его развития, оценка текущего состояния и усиление взаимодействия с организациями СПО по совершенствованию кадрового обеспечения промышленного производства в регионе в настоящее время имеет все шансы не только повысить конкурентные преимущества территории, но и способствовать повышению конкурентоспособности России.

Библиографический список

1. *Воронин Б. А., Фатеева Н. Б.* Подготовка кадров для АПК: организационно – экономический механизм // Аграрный вестник Урала. 2015. № 6. С. 70-73.
2. *Воронин Б. А., Фатеева Н. Б.* Обеспечение квалифицированными специалистами АПК: социально – экономические проблемы (на примере Свердловской области) // Аграрный вестник Урала. 2014. № 11. С.60-62.
3. *Воронин Б. А., Фатеева Н. Б.* О подготовке кадров с высшим профессиональным образованием для АПК // Аграрный вестник Урала. 2015. № 2 (132). С. 77-79.
4. *Калашикова А. П.* Устойчивое развитие кадрового потенциала сельских территорий // Территория инноваций. 2017. № 8 (12). С. 71-77.
5. *Чупина И. П., Мингалев В. Д., Каменских Н. В.* Государственная кадровая политика в агропромышленном комплексе // Аграрный вестник Урала. 2016. № 6 (148). С. 111 – 116.
6. *Чупина И. П.* Актуальные проблемы образования в России. В сборнике: Педагогика и психология в контексте современных исследований проблем развития личности. Сборник материалов XI Международная научно-практическая конференция. 2016. С. 16-18.
7. *Чупина И. П.* Формирование общей стратегии маркетинга вуза как выбор стратегии образовательных услуг. В сборнике: Наука сегодня: теория, практика, инновации сборник XI Международной научно-практической конференции. 2016. С. 976-979.