

# КООРДИНАЦИЯ ПОДГОТОВКИ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРОВ ДЛЯ ЭКОНОМИКИ РЕГИОНА НА ПРИМЕРЕ ПРОЕКТА «РАБОЧИЕ КАДРЫ «ПОД КЛЮЧ»



ПРЕЗИДЕНТ ПЕРМСКОЙ  
ТОРГОВО-ПРОМЫШЛЕННОЙ  
ПАЛАТЫ

Марат Рамилевич Биматов

Согласно данным ряда российских исследований, дефицит квалифицированных кадров входит в тройку трудностей, мешающих отечественному бизнесу динамично развиваться, а территориям страны планомерно повышать свою инвестиционную привлекательность. Необходимость решать вопрос нехватки специалистов стала основой для воплощения в жизнь проекта Пермской торгово-промышленной палаты «Рабочие кадры «под ключ».

Актуальность кадрового вопроса обеспечила Пермской ТПП поддержку со стороны президента Торгово-промышленной палаты Российской Федерации, ряда профильных российских министерств и бизнес-сообщества. Проект получил одобрение наблюдательного совета Агентства стратегических инициатив (АСИ) под председательством В.В. Путина, был рекомендован субъектам РФ как лучшая региональная практика и стал платформой для участия Пермского края в реализации сразу двух федеральных инициатив – проекта Агентства стратегических инициатив «Подготовка рабочих кадров, соответствующих требованиям высокотехнологичных отраслей промышленности, на основе дуального образования» и программы Министерства образования и науки Российской Федерации «Подготовка рабочих кадров для социально-экономического развития регионов» на 2014–2019 годы.

Актуальность направления, выбранного Пермской ТПП, подтверждается изменениями, происходя-

щими на федеральном уровне. В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года №596 «О долгосрочной государственной экономической политике» Правительству Российской Федерации поручено принять меры по созданию и модернизации 25 млн высокопроизводительных рабочих мест к 2020 году, что требует решения вопроса об обеспечении данных рабочих мест кадрами соответствующей квалификации.

## ЭКСПЕРТНАЯ ОЦЕНКА

Статистика показывает: в первые 2 года после окончания средних специальных учебных заведений (только в Пермском крае сразу ежегодно поставляют на рынок труда 15 тыс. специалистов) трудоустроивается лишь 30% выпускников, из них по специальности – только половина. Если не учитывать социальную значимость работы с молодежью и различные воспитательные аспекты, то «на выходе» мы имеем систему подготовки кадров с КПД 15% и стоимостью подготовки одного «эффективного» выпускника, сопоставимой со стоимостью обучения в Оксфорде.

Подготовка кадров осуществляется на устаревшем оборудовании по несовременным технологиям. Контроль качества производится исполнителем самостоятельно по им же разработанным стандартам. Сложившаяся система вынуждает бизнес не опираться на систему образования, а «выращивать» сотрудников самостоятельно, жертвуя таким важным показателем, как производительность труда. Проект Пермской ТПП «Рабочие кадры «под ключ» позволяет решить данную проблему.

*Цель проекта «Рабочие кадры «под ключ» – обеспечить экономику региона эффективными кадрами рабочих профессий и специальностей, переориентировать систему среднего профессионального образования (далее – СПО) на подготовку профессионалов, востребованных реальным сектором.*

Повысить эффективность системы СПО можно за счет ее переориентации и внедрения элементов дуального (практико-ориентированного) обучения, активно применяемого в Германии и доказавшего свою эффективность. Монопольную систему, в которой заказчик, исполнитель и контролер представлены в одном лице – лице государства, целесообразно изменить на формат работы «заказчик – подрядчик» по следующей схеме:

- заказчики (работодатели) формулируют количественный и качественный заказ на кадры;
- координатор проекта (торгово-промышленная палата) обрабатывает заказ, подбирает подрядчика, размещает заказ в системе СПО, организует и контролирует его исполнение;
- подрядчики (государство в лице краевого министерства образования и науки, а также учебных заведений) готовят кадры по сформированному заказу в соответствии с требованиями бизнеса.

### БИЗНЕС

Ориентация обучения на производство может быть обеспечена только путем интеграции работодателей в процесс подготовки кадров и изменения позиции бизнеса, когда работодатель меняет пассивную роль потребителя на активную роль заказчика. В рамках реализации этой модели принципиально важным является включенность заказчиков во все основные этапы системы подготовки кадров: профориентацию школьников и абитуриентов, заказ на количество студентов/выпускников, изменение учебного процесса через образовательную программу и развитие практико-ориентированного обучения и системы наставничества, контроль качества образования «на выходе». Задача торгово-промышленной палаты – всемерно содействовать этому процессу, создать простой, понятный и эффективный алгоритм координации подготовки кадров.

### АЛГОРИТМ ПРОЕКТА

Алгоритм реализации проекта по координации подготовки кадров для бизнеса в региональной системе среднего профессионального образования включает в себя семь основных этапов и охватывает собой весь цикл работ – от анализа потребности работодателей региона до гарантированного трудоустройства выпускников, подготовленных в соответствии с количественным и качественным заказом предприятий и прошедших процедуру оценки и сертификации.

Для определения баланса между спросом на кадры со стороны предприятий и возможностями региональной государственной системы СПО, а также для дальнейшего эффективного размещения и исполнения заявок работодателей торгово-промышленная палата консолидирует заказы со стороны конкретных предприятий. Это позволяет сформировать специализированные отраслевые кластеры и исключить внут-

реннюю конкуренцию между работодателями, участвующими в проекте.

Общая потребность экономики, данные конкретных предприятий, информация отраслевых министерств и ТПП анализируется и передается на рассмотрение межведомственной комиссии при министерстве образования и науки Пермского края, которая формирует контрольные цифры приема (количество бюджетных мест в государственной системе СПО). Пермская ТПП является одним из членов межведомственной комиссии. По инициативе палаты контрольные цифры приема по наиболее востребованным направлениям подготовки могут быть увеличены, по профессиям/специальностям, не представляющим интерес для экономики края, – сокращены. На основании заявок от бизнеса и имеющихся возможностей системы СПО заказы на подготовку кадров направляются в краевые профессиональные образовательные организации.

Одним из ключевых инструментов проекта является трехстороннее соглашение между предприятием-работодателем, образовательной организацией и обучающимся. По данному соглашению стороны принимают на себя обязательства по выстраиванию образовательного процесса на основании взаимных интересов. Благодаря трехсторонним соглашениям бизнес получает возможность для корректировки образовательных программ (введение новых специальных дисциплин, изменение формата преподавания, внедрение проектного подхода к обучению и т.д.), образовательная организация обретает надежного социального партнера, а обучающийся – понимание цели своего обучения и перспектив, которые перед ним открываются.

Меняется сам подход: внедряется система с элементами дуального – практико-ориентированного – обучения, предусматривающая баланс теории и практики, развитие института наставничества. Знания студент получает в учебном заведении, а навыки и компетенции – на том предприятии, где планирует работать в будущем. Все виды практик выстраиваются под бизнес. Таким образом, открывается возможность для повышения качества обучения и сокращения периода последующей адаптации выпускника – будущего сотрудника – к месту работы.

Пермская торгово-промышленная палата в данном случае берет на себя роль драйвера, координатора, задача которого – стимулировать бизнес-структуры и систему СПО к активному участию в развитии дуального обучения, а также ориентировать молодежь региона на выбор профессий/специальностей, востребованных реальным сектором экономики края.

Палата помогает работодателям, сделавшим заказ на подготовку кадров, подобрать оптимальных «подрядчиков» из числа средних специальных учебных заведений и организует эффективное сотрудничество бизнеса и образовательных организаций, разрабатывая специальные алгоритмы взаимодействия и вовлекая стороны в реализацию совместных мероприятий, а также формируя единое информационное поле.

Все информационные мероприятия, разрабатываемые и проводимые палатой в рамках проекта, так



или иначе направлены на то, чтобы между участниками процесса подготовки кадров было выстроено эффективное взаимодействие и у каждой из сторон появился четкий алгоритм действий, необходимый для достижения общей цели.

Ключевые направления деятельности, задачи и мероприятия закреплены в соглашении о сотрудничестве между Торгово-промышленной палатой Российской Федерации и Пермским краем. Кроме того, заключение трехсторонних соглашений на подготовку кадров обозначено губернатором правительству края как один из целевых показателей. Он используется в методике оценки эффективности деятельности руководителей профессиональных образовательных организаций, а показатель трудоустройства выпускников учебных заведений профобразования включен в программы социально-экономического развития региона.

### ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЛУЧШИХ ПРАКТИК

Для повышения вовлеченности бизнеса, образовательных организаций и органов власти в процесс внедрения новой модели подготовки кадров Пермская ТПП выстроила механизм взаимодействия с системой торгово-промышленных палат Германии. Германской системе дуального обучения (где главным координатором всех процессов является ТПП) уже более 60 лет, и в данной сфере накоплен колоссальный опыт, который, безусловно, полезен для территорий, ориентированных на внедрение дуальной модели подготовки кадров. В частности, в Германии каждый потенциальный студент среднего профессионального учебного заведения обязан найти себе место работы на предприятии, которое его будет обучать наравне с профессиональной школой (немецкий аналог ссузов). Без места на предприятии начать обучение, за небольшими исключениями, невозможно. Таким образом, помимо качества решается и вопрос востребованности специалиста: чем менее актуальна специальность, тем сложнее найти место работы на период обучения. Обучением студентов в Германии занимаются более 500 тыс. малых, средних и крупных предприятий, пропускающих через себя чуть менее 1 млн студентов в год. Уровень безработицы среди молодежи составляет 7% – это один из самых низких показателей в Евросоюзе.

Важно понимать, что эффективность германской системы – это результат многолетней системной работы. Соответственно, российским регионам, желающим прийти к сходным показателям, необходимо действовать последовательно и планомерно. В ходе развития проекта, направленного на внедрение новой модели подготовки кадров, планируется достижение ряда качественных изменений:

- Преодоление разрыва между запросами экономики региона к качественным характеристикам

подготовки выпускников системы профессионального образования и неготовностью их к самостоятельному выполнению своих трудовых функций непосредственно после окончания профессиональной образовательной организации.

- Переориентация образовательной программы. Во главу угла будут поставлены профессиональные стандарты и/или требования отраслевых профессиональных объединений работодателей (в том числе торгово-промышленной палаты). Главным эффектом становится сформулированный качественный заказ работодателей к квалификациям (компетенциям) выпускников. Компетентностно ориентированным должно стать не только содержание образования, но и формы и методы обучения (компетенциями можно овладеть только в практической (учебно-практической) деятельности).
- Изменение инфраструктуры подготовки кадров: большинство учреждений станут частью профессионально-образовательных отраслевых кластеров либо многоуровневыми многопрофильными учреждениями по схеме «один муниципалитет – одна профессиональная образовательная организация». Большая часть практического обучения будет перенесена непосредственно на базу предприятий, для чего естественным становится создание структурных подразделений (кафедр, участков, цехов, центров) образовательной направленности непосредственно на предприятии.
- Необходимый и достаточный для удовлетворения потребностей работодателей уровень материально-технической базы образовательных организаций и компетенций преподавательского состава. Главным эффектом станет участие работодателей в процессах заказа, осуществления образовательной деятельности и оценки полученного результата, где системообразующим элементом системы профессионального образования становится профессиональное сообщество в лице региональной торгово-промышленной палаты. Будет проводиться ежегодный анализ потребностей рынка труда по ключевым предприятиям в отраслях, включая средний бизнес, с последующим формированием прогноза состояния рынка труда (средне- и долгосрочного) на основе данных предприятий, инвесторов, сценариев развития экономики. Для определения соответствия подготовленных кадров требованиям рынка представителями бизнес-сообщества будет осуществляться профессионально-общественная аккредитация образовательных программ и независимая оценка знаний выпускников.

В качестве кумулятивного эффекта рассматривается существенное повышение КПД государственной системы профобразования по подготовке востребованных в экономике региона рабочих кадров и специалистов среднего звена.