

Разработка и внедрение регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного роста

Цель: проанализировать предпосылки разработки и внедрения регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного роста

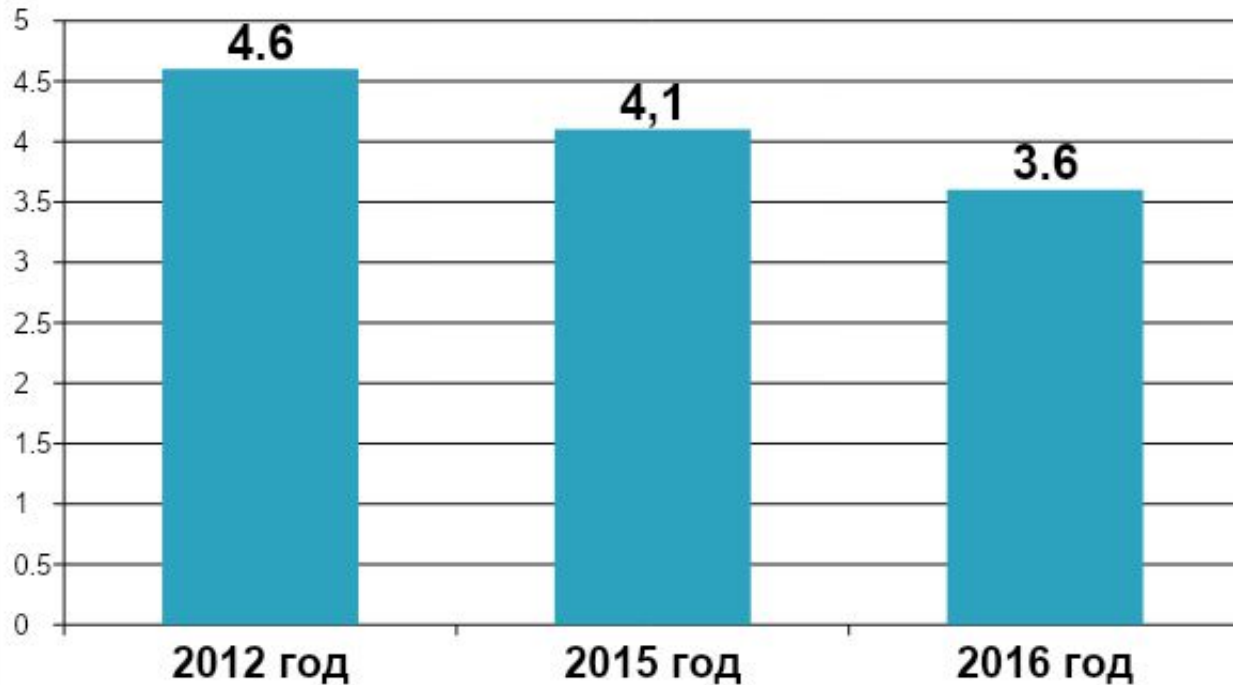
Выполнила: Инжгородская И.А.

**Стратегии инновационного развития
Российской Федерации на период до 2020 года**
утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации
от 8 декабря 2011 года N 2227-р
*разработана на основе положений Концепции долгосрочного социально-экономического развития
Российской Федерации на период до 2020 года*

Одним из конкурентных преимуществ России, с точки зрения инновационного развития является человеческий капитал.



недофинансирование сферы образования в
конце XX - начале XXI века
(на осн.ФЗ «О федеральном бюджете на 2016 г»)



НЕГАТИВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ:

проблемы по достижению надлежащего
качества образования на всех уровнях

формируемые у человека жизненные
установки и модели поведения

Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года

утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации
от 8 декабря 2011 года N 2227-р

*разработана на основе положений Концепции долгосрочного социально-экономического развития
Российской Федерации на период до 2020 года*

В числе основных направлений реализации Стратегии отмечены:

- **Значительное повышение качества и престижа инженерного образования, более тесной интеграции обучения с практикой на ведущих промышленных предприятиях,**
- **Корректировка образовательных стандартов и внедрение новых технологий обучения в целях формирования навыков, необходимых для инновационной экономики**
- **Формирование сети ведущих вузов, формирование национальных исследовательских центров**
- **Формирование территориальных центров генерации и коммерциализации знаний**

ЗАДАЧА «Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года» -
развитие кадрового потенциала в сфере науки, образования, технологий и инноваций

создание эффективных материальных и моральных стимулов для притока наиболее квалифицированных специалистов в образование, науку

повышение восприимчивости населения к инновациям инновационным продуктам и технологиям

адаптация системы образования с целью формирования у населения с детства необходимых для инновационного общества и инновационной экономики знаний, компетенций, навыков и моделей поведения, а также формирование системы непрерывного образования

Перечень основных мероприятий по реализации Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года

- Расширение форм и масштабов программ подготовки и переподготовки по инженерно-техническим специальностям (2011 год)
- Расширение масштабов программ обучения инновационному предпринимательству и технологическому менеджменту в системе высшего и дополнительного образования (2011 год)
- Поддержка развития непрерывного образования на предприятиях, реализации программ обучения и стажировок специалистов предприятий развития корпоративных и отраслевых центров повышения квалификации персонала, организаций, осуществляющих деятельность по стандартизации и сертификации –(2012 год)
- Реализация комплекса мер по модернизации общего образования в субъектах Российской Федерации (2013 год)
- Введение стандартизированного экзамена по разным предметам для поступающих в магистратуру (2017 год)

**Целевые индикаторы реализации
Стратегии инновационного развития
Российской Федерации на период до
2020 года**

	2010	2020
Количество вузов, входящих в число 200 ведущих университетов согласно Мировому рейтингу университетов (единицы)	1	4
Доля выпускников учреждений профессионального образования, работающих по специальности не менее 3 лет, в общей численности выпускников учреждений профессионального образования	45	60
Доля населения, участвующего в непрерывном образовании (за последние 12 месяцев), в числе опрошенных в возрасте от 25 до 64	30	55

Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года

УТВЕРЖДЕНА распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1662-р

Стратегической целью является достижение уровня экономического и социального развития, соответствующего статусу России как ведущей мировой державы XXI века

Стратегическая цель государственной политики в области образования -

повышение доступности качественного образования, соответствующего требованиям инновационного развития экономики, современным потребностям общества и каждого гражданина.

Реализация этой цели предполагает решение следующих приоритетных задач

Первая задача -
обеспечение
инновационного
характера базового
образования

Третья задача - создание
современной системы
непрерывного образования,
**подготовки и переподготовки
профессиональных кадров**

Вторая задача -
модернизация
институтов системы
образования как
инструментов
социального развития

Четвертая задача -
формирование механизмов
оценки качества и
востребованности
образовательных услуг с
участием потребителей

Создание современной системы непрерывного образования, **подготовки и переподготовки профессиональных кадров** предполагает

- создание системы внешней независимой сертификации профессиональных квалификаций;
- создание системы поддержки потребителей услуг непрерывного профессионального образования,
- поддержка корпоративных программ подготовки и переподготовки профессиональных кадров;
- создание системы поддержки организаций, предоставляющих качественные услуги непрерывного профессионального образования;
- формирование системы непрерывного образования военнослужащих, включая переподготовку при завершении военной службы.

Концепции кадровой политики Республики Коми

Распоряжение Правительства РК от 01.02.2011 N 18-р



Стратегическая цель кадровой политики Республики Коми - создание условий для формирования, воспроизводства и развития конкурентоспособного кадрового потенциала Республики Коми, способного обеспечить успешное функционирование экономики, государственной и муниципальной службы.

Концепции кадровой политики Республики Коми

Распоряжение Правительства РК от 01.02.2011 N 18-р

Приоритетные направления кадровой политики в Республике Коми

- 1) создание эффективной системы наполнения регионального рынка труда необходимыми кадровыми ресурсами, соответствующими стратегическим задачам развития Республики Коми;
- 2) повышение эффективности кадровой работы в органах государственного и муниципального управления в Республике Коми;
- 3) повышение эффективности экономики, социальной сферы и деятельности государственных органов и органов местного самоуправления за счет формирования профессиональных компетенций кадров;
- 4) обеспечение социальных гарантий в области заработной платы и доходов, создание благоприятных условий для развития и проявления способностей работников, системы стимулирования профессионального роста и служебного продвижения.

Прогноз дополнительной потребности экономики республики в квалифицированных кадрах на период 2015-2022 года

в рамках исполнения поручений Президента Российской Федерации (Указы от 07 мая 2012 года, Послание Президента РФ от 12 декабря 2012 года) и реализации Государственной программы Республики Коми «[Развитие экономики](#)»

Потребность региона

в рабочих кадрах составляет 60 процентов,
в специалистах с высшим образованием — 20 процентов,
в специалистах со средним специальным образованием — 18 процентов.

Потребность в специалистах с высшим образованием

На первом месте — по направлениям геология, разведка и разработка полезных ископаемых — **661 человек**.

На втором месте — образование и педагогика, потребность составляет **569 человек**,

на третьем месте здравоохранение — 436 человек,

на четвертом — управление и экономика — 322 человека.

Среди профессий рабочих, самыми востребованными являются



Среди специалистов наиболее востребованы



Наибольшая дополнительная потребность в квалифицированных кадрах наблюдается по виду экономической деятельности «Добыча полезных ископаемых» (20,6% от общей потребности), что связано с реализацией инвестиционных проектов в данной отрасли

В **структуре высшего профессионального образования**
наибольшая потребность в специалистах будет по укрупненным группам специальностей:

- **«Геология, разведка и разработка полезных ископаемых»** - 23% (в основном мастера и инженеры по направлениям подготовки «Нефтегазовое дело» и «Прикладная геология»);
- **«Образование и педагогика»** - 17% (в основном воспитатели, учителя и преподаватели по направлению подготовки «Педагогическое образование»);
- **«Здравоохранение»** - 14% (в основном врачи и врачи-специалисты по направлениям подготовки «Лечебное дело» и «Педиатрия», а также провизоры с образованием «Фармация»);
- **«Экономика и управление»** - 14% (бухгалтеры, экономисты, менеджеры).

Прогноз выявил потребность в квалифицированных кадрах,

подготовка которых в настоящее время не осуществляется:

- с высшим образованием – в сфере инфокоммуникационных технологий, ремонта и эксплуатации самолетов, некоторых видов врачебных специальностей (всего 6 направлений);
- со средним профобразованием – в сфере строительства автомобильных дорог, геологоразведки, строительства, энергетики, обслуживания газопроводов (всего 5 направлений);
- 9 направлений по рабочим профессиям (монтажники, слесари, мастера и т.д.)

ПРОГНОЗ БАЛАНСА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ПО РЕСПУБЛИКЕ КОМИ на 2016-2018 гг

Интерактивный портал службы занятости населения Республики Коми

ПРОГНОЗ БАЛАНСА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ПО РЕСПУБЛИКЕ КОМИ на 2016-2018 гг.							
Показатели	Номер строки	Алгоритм расчета	2014	2015	2016	2017	2018
			(факт)	(оценка)	(прогноз)	(прогноз)	(прогноз)
1	2	3	4	5	6	7	8
Численность населения	01		868,2	861,1	852,9	845,9	837,4
продуктов							
10) в металлургическом производстве и производстве готовых металлических изделий	36		1,2	1,2	1,2	1,2	1,2
11) в производстве машин и оборудования	37		2,2	2,2	2,2	2,2	2,2
12) в производстве электрооборудования, электронного и оптического оборудования	38		0,8	0,8	0,8	0,8	0,8
13) в производстве транспортных средств и оборудования	39		0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
14) в прочих производствах	40		1,8	1,8	1,8	1,8	1,7
- в производстве и распределении электроэнергии, газа и воды	41		21,7	21,5	21,4	21,2	21,1
- в строительстве	42		36,7	36,4	36,1	35,9	35,6
- в оптовой и розничной торговле; ремонте автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	43		47,3	46,9	46,6	46,3	45,9
- в гостиницах и ресторанах	44		5,3	5,2	5,2	5,2	5,1
- на транспорте и в связи	45		51,7	51,2	50,9	50,5	50,2
- в финансовой деятельности	46		6,0	5,9	5,9	5,8	5,8
- в операциях с недвижимым имуществом, арендой и предоставлении услуг	47		37,3	37,0	36,7	36,5	36,2
- в государственном управлении и обеспечении военной безопасности; обязательное социальное обеспечение	48		35,5	35,2	35,0	34,7	34,5
- в образовании	49		44,8	44,4	44,1	43,8	43,5
- в здравоохранении и предоставлении социальных услуг	50		36,4	36,1	35,8	35,6	35,3

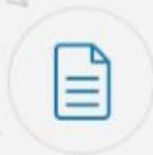
Концепция модернизации профессионального образования в Республике Коми на период до **2025** года

(утверждённый распоряжением Правительства Республики Коми от 12 октября 2016 года № 437-р)

Цель концепции — обеспечить условия для эффективного развития профессионального образования Коми.

По прогнозу аналитиков, республике к 2018 году дополнительно потребуется 102,5 тысяч рабочих кадров, 60 процентов от этого числа — это потребность экономики

Кадровое обеспечение промышленного роста: системные проблемы (причины и следствия)



1. Образование оторвано от работодателя. Обучение студентов в большинстве учебных заведений России осуществляется без прохождения практики на производственных предприятиях
2. Федеральные государственные образовательные стандарты не обеспечивают качество подготовки кадров в силу быстрого устаревания и отсутствия эффективного инструмента обновления содержания и баланса «теория-практика»
3. Длительный цикл внедрения профессиональных стандартов. От момента начала разработки до момента утверждения и внедрения проходит более 7 лет
4. Не финансируются кооперационные связки. Взаимодействие предприятий и учебных заведений, в том числе софинансирование подготовки, осуществляется не системно, локально, без нормативной и методической базы
5. В большинстве колледжей страны оборудование не соответствует передовым технологиям, отсутствует возможность оперативного обновления материально-технической базы. Участники сборной России на мировых чемпионатах WorldSkillsInternational сталкиваются с совершенно новым для них оборудованием и многофункциональными задачами

Предпосылки разработки стандарта

Стандарт кадрового обеспечения промышленного роста региона разрабатывается в соответствии с пунктом 16 раздела I протокола заседания Правительственной комиссии по импортозамещению от **3 октября 2015 г. № 2**:

«Рекомендовать органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации совместно с Минобрнауки России, союзом «Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров «Ворлдскиллс Россия», автономной некоммерческой организации «Агентство стратегических инициатив по продвижению новых проектов» **проработать вопрос внедрения регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного роста, включающего в себя**

- механизмы обеспечения высокотехнологичных отраслей промышленности по сквозным рабочим профессиям на основе международных стандартов подготовки кадров,
- внедрение элементов системы дуального обучения
- Внедрение системы мониторинга качества подготовки кадров»

Цели и задачи стандарта

Цель стандарта: определить минимально необходимый набор принципов и инструментов для обеспечения потребности промышленности (экономики) региона в высококвалифицированных кадрах.

Задачи □

- Повышение эффективности процессов подготовки кадров для экономики региона
- Использование стандарта для оценки и контроля эффективности субъектов реализации кадровой политики в регионе
- Внедрение механизмов совершенствования систем СПО и ВПО
- Обеспечение подготовки кадров в соответствии с мировыми стандартами и требованиями работодателей
- Систематизация основных положений, механизмов и инструментов обеспечения кадрами региональной промышленности (экономики).
Тиражирование лучших практик

- Наличие целей, задач, приоритетов региона
- Контроль на уровне Главы субъекта
- Наличие координатора процесса
- Принятие нормативно-правовых актов

Создание условий для внедрения модели

Информационное, материально-техническое обеспечение

- Обеспечение доступной МТБ для реализации образовательного процесса (в соответствии с инфраструктурными листами Ворлдскиллс)
- Обеспечение информационной поддержки региональной системы образования

- Прогнозирование потребности в кадрах
- Практикоориентированное обучение
- Инженерная подготовка в ВУЗах с учетом требований работодателей
- Независимая оценка качества подготовки кадров

Реализация ключевых элементов модели

- Независимая оценка качества руководства образовательными учреждениями
- Мониторинг трудоустройства выпускников
- Навигация по востребованным и перспективным профессиям в регионе

Ключевые этапы кадрового обеспечения региона: опыт реализации проекта по дуальному образованию



**СПАСИБО
ЗА ВНИМАНИЕ!**