

О ПРОГНОЗНОЙ КАДРОВОЙ ПОТРЕБНОСТИ РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКИ: КАЧЕСТВЕННЫЙ АСПЕКТ

В статье предложен новый механизм трансляции запросов рынка труда системе профессионального образования, способствующий обеспечению перспективных потребностей в кадрах в рамках реализации компетентно ориентированных образовательных программ.

На современном этапе экономического и технологического развития Российской Федерации на рынке труда существует серьезная проблема рассогласования интересов и возможностей бизнеса, государства и образовательных учреждений. Сложившийся разрыв между потребностями работодателей в специалистах, обладающих определенными знаниями, навыками, практическим опытом и формированием соответствующих компетенций у обучающихся, обусловлен в значительной степени систематическим отставанием государственных образовательных стандартов от спроса рынка на перспективных работников для отраслевых технологий и бизнес-процессов. Такой разрыв особенно характерен для высокотехнологичных отраслей, где процессы изменений идут более быстрыми темпами. Ситуация усугубляется отсутствием коммуникативных инструментов выявления и передачи перспективных требований бизнеса системе профессионального образования.

В этих условиях актуализируются вопросы прогнозирования качества подготовки выпускников для рынка труда, а также необходимости поиска адекватного механизма трансляции запросов рынка труда системе профессионального образования, практическая реализация которого будет способствовать удовлетворению прогнозных потребностей экономики в кадрах.

Актуальность вопросов качественного прогнозирования для рынка труда.

Одной из главных задач совершенствования системы образования на период до 2020 г. является приведение объемов, структуры и качества подготовки выпускников учреждений профессионального образования в соответствие с потребностями рынка труда. Обеспечение высокого качества российского образования в соответствии с меняющимися запросами населения и перспективными задачами развития российского общества и экономики является целью государственной программы РФ «Развитие образования» на 2013-2020 годы [1]. Эти вопросы затрагиваются в различных документах стратегического планирования на государственном уровне: ежегодных посланиях Президента РФ Федеральному Собранию РФ, долгосрочных прогнозах социально-экономического развития РФ в целом и ее отдельных регионов [2-6].

Предполагается, с одной стороны, дальнейшее совершенствование работы по прогнозированию кадровых потребностей экономики и изменение профессионально-квалификационной структуры подготовки кадров – так называемой количественной составляющей¹. Другая составляющая – качественная – предусматривает изменения в области содержания образования, его адаптацию к реальным запросам работодателей. В условиях, когда создание и использование знаний становится источником роста экономики, определяющим конкурентоспособность не только отдельных предприятий и регионов, но и страны в целом, значимость этой второй составляющей возрастает многократно.

¹ Данная тематика неоднократно рассматривалась в публикациях журнала «Проблемы прогнозирования», см., например, [7-10].

На качественном аспекте согласования прогнозной кадровой потребности российской экономики и предложения рабочей силы на рынке труда, который является сегодня наиболее обсуждаемым, но пока еще недостаточно изученным, следует остановиться подробнее. С 2011-2012 учебного года подготовка обучающихся в системе профессионального образования РФ осуществляется по программам, разработанным на базе федеральных государственных образовательных стандартов. Новый подход к подготовке кадров, заложенный в образовательные программы в соответствии с образовательными стандартами третьего поколения (ФГОС – федеральные государственные образовательные стандарты), предполагает, что результаты освоения образовательной программы должны быть представлены в виде общекультурных и профессиональных компетенций – совокупности знаний, умений, навыков и личного опыта, необходимых для дальнейшей эффективной деятельности работника в соответствии с занимаемой должностью (профессией).

Особые требования к качеству трудовых ресурсов и подготовке кадров предъявляют высокотехнологичные отрасли промышленности, где невозможна компенсация недостатка работников за счет трудовой миграции. Необходимым условием их развития является существенный рост эффективности использования трудовых ресурсов наряду с обеспечением необходимой численности работников, обладающих требуемым уровнем квалификации и знаний [11].

Формирование инновационной экономики, в которой существенно повышаются требования к качеству подготовки выпускников системы профессионального образования, при достаточной инертности самой системы побуждает к поиску новых способов определения потребностей в квалифицированных кадрах, обуславливает необходимость выявления и прогнозирования востребованных на рынке труда компетенций в кратко-, средне- и долгосрочной перспективе.

Выявление востребованных компетенций для различных горизонтов прогнозирования. В 2012 г. в рамках научно-исследовательских работ по ФЦНТП «Исследование долгосрочного спроса на кадры, обладающие компетенциями в сфере технологических инноваций» по семи приоритетным направлениям науки, технологий и техники (биотехнология; медицина и здравоохранение; рациональное природопользование; информационно-телекоммуникационные системы; транспортные и космические системы; нанотехнологии и новые материалы; энергоэффективность) была проведена серия форсайт-сессий², а также опрос работодателей, реализованный в формате Job&Competence Description³ (как показало изучение зарубежного опыта по данному вопросу, именно эти методы исследования являются важными элементами, позволяющими поддерживать механизм трансляции системе профессионального образования запросов рынка труда.

В ходе форсайт-исследования для каждого из *приоритетных направлений* развития науки, технологий и техники Российской Федерации (ПНРНТТ РФ) экспертами были сформированы группы «задач будущего», основанные на ключевых тенденциях развития отраслевых направлений. Это – задачи, которые не только способствуют изменению отраслевой структуры разделения труда, но и являются своеобразным стимулом для развития комплексных технологий, ведущих к появлению семейств инновационных продуктов и уже сегодня определяющих спрос на новые компетенции. На основе выявленных «задач будущего» экспертами были определены знания и умения, которые остаются актуальными для работодателей на горизонте 2012–2030 гг., а

² Исполнители: Петрозаводский государственный университет и Московская школа управления «СКОЛКОВО».

³ Исполнители: Петрозаводский государственный университет и Центр тестирования и развития «Гуманитарные технологии» при МГУ им. М. В. Ломоносова.

также те, которые в этот период времени окажутся невостребованными. Для каждого приоритетного направления был подготовлен перечень универсальных, профессиональных и узкопрофессиональных компетенций.

Однако результаты форсайт-исследования показали, что, как правило, предприятия (организации) предъявляют спрос даже не на отдельные компетенции работников, а на компетенционные кластеры – наборы знаний, умений и навыков, позволяющие решать комплекс новых задач, связанных с появлением новых рыночных возможностей. Именно эти компетенционные кластеры через некоторое время после своего появления могут быть институционализированы рынком труда в виде новых профессий. Так, например, для приоритетного направления «Нанотехнологии и новые материалы», реализация которого в ближайшие десятилетия может в значительной степени повлиять на переход российской экономики к шестому технологическому укладу, были сформированы и содержательно описаны четыре следующих компетенционных кластера:

- проектировщики жизненного цикла нанотехнологий;
- интеграторы модульных решений;
- нанобиоинженеры;
- архитекторы «активных сред» («умных сред»).

Для уточнения и формализации данных, полученных в ходе форсайта «Компетенции 2030», был проведен выборочный опрос представителей работодателей, позволивший оценить актуальный уровень развития «инновационных» компетенций у работников, связанных с внедрением и реализацией технологических инноваций на предприятиях реального сектора экономики. Общая схема реализации технологии Job&Competence Description, по которой проводился опрос работодателей, показана на рис. 1. К опросу были привлечены более ста предприятий по каждому ПНРНТТ РФ.

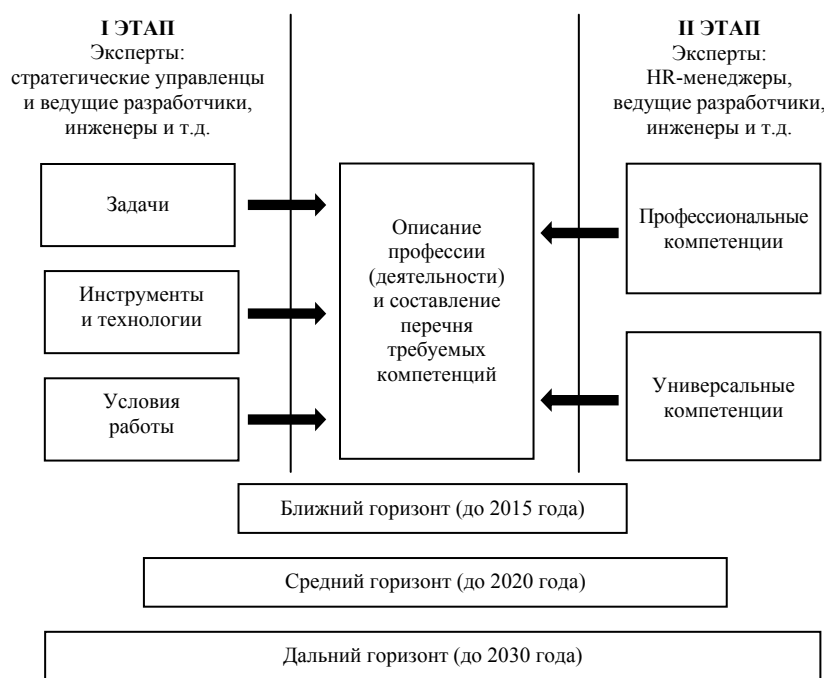


Рис. 1. Схема реализации технологии Job&Competence Description

В ходе опроса работодателей, проведенного в формате Job&Competence Description, для каждого ПНРНТТ РФ были:

- собраны данные, позволяющие определить, *какую задачу* в рамках направления профессиональной деятельности решает работник и *как* он это делает;
- разработаны модели универсальных и профессиональных компетенций в комплексе с описанием востребованных направлений профессиональной деятельности для трех горизонтов планирования;
- верифицированы и формализованы (приведены к единообразному виду) данные форсайт-исследования [12].

Анализ результатов анкетных опросов работодателей на предприятиях реального сектора экономики в рамках направления «Нанотехнологии и новые материалы» позволил дать подробное описание следующих специализаций профессиональной деятельности, которые в перспективе могут быть преобразованы в новые профессии: инженер-конструктор нанотехнологий; нанобиоинженер; инженер-конструктор модульных решений в сфере нанотехнологий.

В качестве примера в табл. 1 приведено описание профессиональной деятельности «инженера-конструктора модульных решений в сфере нанотехнологий» в формате типовых рабочих задач, стоящих перед будущим специалистом, знаний, навыков и индивидуальных особенностей, которые требуются для их решения, а в табл. 2 – модель компетенций к указанному направлению профессиональной деятельности.

Таблица 1

Профессиональная деятельность инженера-конструктора модульных решений в сфере нанотехнологий

Временной горизонт	Задача	Инструменты и технологии	Условия работы
Ближний (до 2015 г.)	<ul style="list-style-type: none"> • Адаптация существующего исследовательского и технологического оборудования к новым продуктам и технологиям. • Информационный, маркетинговый и патентный поиск. • Эксплуатация и обслуживание оборудования. • Организация производства, финансирования и сбыта. 	<ul style="list-style-type: none"> • Аналитические приборы. • Компьютерные технологии. • Функции организма: зрение, слух, речь, интуиция. • Теоретические знания и способы мышления: теория решения изобретательских задач, бережливое производство, six sigma. 	<ul style="list-style-type: none"> • Офис-лаборатория. • Центры коллективного пользования сложной аппаратурой. • Удаленная работа через Internet.
Средний (до 2020 г.)	<p style="text-align: center;">+</p> <ul style="list-style-type: none"> • Сертификация нанопродукции. • Экологические исследования и обеспечение безопасности нанопродукции. • Разработка и проектирование нового оборудования и технологий. 		<p style="text-align: center;">+</p> <ul style="list-style-type: none"> • Виртуальные кабинеты и системы коллективной удаленной работы
Дальний (до 2030 г.)	<p style="text-align: center;">+</p> <ul style="list-style-type: none"> • Целенаправленное проектирование свойств новых материалов. • Обеспечение связи и взаимодействия со смежными дисциплинами (в первую очередь, биотехнологии, энергетика, информатика, физика высоких энергий). • Правовые аспекты нанобиотехнологий, биоэтика. 		<p style="text-align: center;">+</p> <ul style="list-style-type: none"> • Системы дополненной реальности.

Примечание. В гр. «Задача» плюс (+) означает дополнительные виды деятельности.

**Модель компетенций
«Инженер-конструктор модульных решений в сфере нанотехнологий»**

Универсальные компетенции	Профессиональные компетенции
<p>АНАЛИТИЧЕСКОЕ МЫШЛЕНИЕ: способность системно и аналитически мыслить, выявлять причинно-следственные отношения, проблемы или ситуации; проводить систематические сравнения различных свойств или аспектов; расставлять приоритеты.</p> <p>ИНИЦИАТИВА: способность делать больше, чем требуется или ожидается в работе, делать то, что никто не просил и что улучшает или увеличивает результаты работы и помогает избежать проблем; искать или создавать новые возможности.</p> <p>ИСПОЛНИТЕЛЬНОСТЬ: четкое следование инструкциям, соблюдение правил и технологий, четкое и своевременное исполнение указаний и поручений.</p> <p>ОРГАНИЗОВАННОСТЬ: способность четко определять цели, расставлять приоритеты и правильно использовать имеющиеся ресурсы; составлять планы действий с учетом возможных потенциальных препятствий, выполнять их в намеченные сроки; эффективно использовать рабочее время и своевременно выполнять задания.</p> <p>ОРИЕНТАЦИЯ НА РЕЗУЛЬТАТ: стремление к достижению поставленных целей, включая регулирование действий и расстановку приоритетов, направленных на повышение эффективности использования имеющихся ресурсов.</p> <p>ПОИСК ИНФОРМАЦИИ: постоянное стремление к повышению знаний о вещах, людях или проблемах: приложение усилий к получению большей информации, не веря ситуациям «на слово».</p> <p>ТВОРЧЕСКОЕ МЫШЛЕНИЕ (КРЕАТИВНОСТЬ): способность подвергать сомнению существующие подходы; умение предлагать новые, более эффективные решения; использование интуиции и новых возможностей; умение экспериментировать; использование новых, нестандартных подходов к решению проблем.</p> <p>УСТАНОВКА НА ОБУЧЕНИЕ: ориентированность на постоянное обучение и развитие своих умений и навыков, а также поддержка и поощрение стремления других к обучению и развитию.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Способность использовать и применять основные знания по специальности. • Способность применять методы аналитики и обработки данных. • Способность использовать и применять технологические процессы. • Способность работать с компьютерными технологиями. • Способность использовать иностранные языки на практике. • Знания основных типов неорганических и органических материалов различного назначения, в том числе наноматериалов, основных функциональных свойств материалов, способов выбора материалов для решения конкретной задачи, современных методов синтеза материалов и наноматериалов неорганической и органической природы. • Знания основ эксплуатации современного синтетического и аналитического оборудования и приборов, принципов построения технологических циклов производства изделий различного функционального назначения, определяемых применением наноматериалов, микро-наномодулей (узлов), процессов нанотехнологии, методов нанодиагностики. • Знания нормативных и методических материалов по технологической подготовке производства, качеству, стандартизации и сертификации изделий и процессов, с учетом экономического анализа, принципов построения и функционирования системы менеджмента качества продукции. • Знания системы управления производством. • Знания типовых методик инженерных расчетов технологических параметров биотехнологических производств. • Знания опытно-промышленной отработки технологий и масштабирования процессов. • Способность к профессиональной эксплуатации современного синтетического и аналитического оборудования и приборов, умение пользоваться технологическим оборудованием. • Знания основ метрологии, основных принципов организации метрологического обеспечения производства, методов анализа и контроля наноструктурированных материалов и наносистем и т. п.

Поскольку квалификация работника является результатом освоения определенной образовательной программы и (или) практического опыта, итоги работы по оценке текущего и перспективного спроса работодателей на компетенции позволили сформировать новые требования к системе профессионального образования, учитывающие перспективы развития сферы технологических инноваций в разрезе приоритетных направлений научно-технического развития на период до 2020 г. и предполагающие внесение соответствующих изменений в государственные образовательные стандарты и образовательные программы.

Корректировка образовательных стандартов и образовательных программ с учетом выявленных востребованных компетенций. Предлагаемый механизм трансляции запросов рынка труда системе профессионального образования предусматривает проведение предварительного анализа образовательных программ по подготовке кадров

в учреждениях профессионального образования с точки зрения соответствия компетенций, формируемых в процессе обучения, востребованным компетенциям, определенным в результате форсайт-исследования и опроса работодателей. Поскольку образовательные программы разрабатываются на базе ФГОС, такой анализ предполагает также проработку основных положений государственных образовательных стандартов с позиции заложенного в них компетентного подхода.

Анализ действующих государственных образовательных стандартов третьего поколения, на базе которых в организациях высшего образования ведется разработка образовательных программ подготовки кадров по приоритетному направлению «Нанотехнологии и новые материалы», показал, что в целом утвержденный в них перечень компетенций в достаточной степени соответствует тем требованиям, которые предъявляются работодателями на рынке труда к выпускникам высших учебных заведений. Как правило, именно эти компетенции заложены в образовательные программы различных вузов Российской Федерации при подготовке кадров для сферы наноиндустрии.

Тем не менее в соответствии с перечнем востребованных общекультурных и профессиональных компетенций, составленным с учетом мнения экспертов по результатам форсайт-исследования и опроса работодателей в формате Job&Competence Description, следует рекомендовать дополнить ФГОС блоком «Аналитическая деятельность» [13], включающим три новые профессиональные компетенции, которые должны формироваться при изучении дисциплин как базовой части профессионального цикла, так и дисциплин его вариативной части и, в особенности, профильных дисциплин, которые выбирают сами студенты. Данный блок предполагает способность:

- применять методы аналитики и обработки данных;
- участвовать в оптимизации существующих методик создания и применения наносистем и наноматериалов для успешной конкуренции на рынке идей и технологий;
- формулировать научно-обоснованные выводы по результатам теоретических и экспериментальных исследований, давать рекомендации по совершенствованию устройств и систем.

Целесообразно также изменить формулировку отдельных общекультурных компетенций, утвержденных ФГОС, приведя их к большему единообразию в целях исключения повторения компетенций, имеющих один и тот же смысл. Например, «способность адаптироваться к изменяющимся условиям, переоценивать накопленный опыт, анализировать свои возможности» и «способность к самостоятельной адаптации, к изменению социокультурных и социальных условий деятельности»; или «способность представлять итоги выполненной работы в виде отчетов, докладов на симпозиумах, научных публикаций с использованием современных возможностей информатики и ораторского искусства» и «готовность к активному общению с коллегами» (общекультурные компетенции, предусмотренные для квалификации (степени) «Магистр»). Такую общекультурную компетенцию как «способность позитивно воздействовать на окружающих с точки зрения соблюдения норм и рекомендаций здорового образа жизни» имеет смысл либо распространить на все направления подготовки, либо удалить из общего перечня компетенций.

Следует отметить, что количество профессиональных компетенций, утвержденных на сегодняшний день ФГОС, существенно различается в зависимости от направления подготовки. Например, по направлению 222900 «Нанотехнологии и микросистемная техника» предусмотрено 44 профессиональные компетенции, а по направлению 022200 «Наносистемы и наноматериалы» – 14. Целесообразность такой дифференциации вызывает сомнение.

Что касается отдельных видов профессиональной деятельности, представленных в ФГОС, то они встречаются в разных сочетаниях, например:

- проектно-конструкторская;
- проектно-конструкторская и проектно-технологическая;
- производственно-технологическая;
- производственная и проектно-технологическая;
- научно-исследовательская;
- научно-исследовательская и расчетно-аналитическая;
- научно-исследовательская и инновационная;
- сервисно-эксплуатационная деятельность;
- эксплуатационное обслуживание.

По нашему мнению, следует объединить представленные выше виды профессиональной деятельности в соответствующие группы по обобщающему наименованию вида профессиональной деятельности.

Необходимо отметить, что совершенствование системы подготовки кадров предусматривает как разработку новых образовательных программ, так и своевременное внесение коррективов в программы, уже реализуемые в системе профессионального образования. Корректировка программ высшего образования по приоритетному направлению развития науки, технологий и техники «Нанотехнологии и наноматериалы», которая, согласно ФГОС, должна осуществляться ежегодно, предполагает:

- оптимизацию состава общекультурных и профессиональных компетенций (как с количественной, так и с качественной точки зрения), при этом особое внимание следует уделять соответствию компетенций, формируемых в процессе обучения, текущим и перспективным требованиям работодателей, с их ориентацией на профессионально значимые компетенции, которые будут востребованы инновационной экономикой РФ в ближайшие 5-10 лет;

- корректировку состава дисциплин и последовательности их освоения;

- внедрение новых образовательных технологий и принципов организации учебного процесса, в том числе с использованием современных информационных и коммуникационных технологий;

- оценку полноты ресурсного обеспечения (кадрового, материально-технического, учебно-методического и др.) не только в целом образовательной программы, но и по циклам дисциплин (модулей);

- разработку межвузовских образовательных программ, предусматривающих совместные виды деятельности различных учреждений высшего профессионального образования;

- изменение формы контроля и промежуточной аттестации, в том числе оценку уровня сформированности компетенций не только на этапе итоговой государственной аттестации, но и промежуточной аттестации.

Опережающий характер обучения в образовательных организациях, обусловленный скорректированными ФГОС и образовательными программами, будет способствовать подготовке специалистов, востребованных на рынке труда. В свою очередь востребованность повысит гарантии трудоустройства выпускников по учебной специальности и станет подтверждением целевого и эффективного расходования бюджетных средств.

На рис. 2 представлена общая схема обеспечения экономики РФ человеческим капиталом.

Схема включает управление качеством подготовки лиц, осваивающих программы среднего профессионального и высшего образования, а также дополнительные профессиональные программы. Схема разработана нами с учетом изменений действующего законодательства, регулирующего вопросы в сфере профессионального образования, в развитие подхода, предложенного А.Н. Лейбовичем [14].

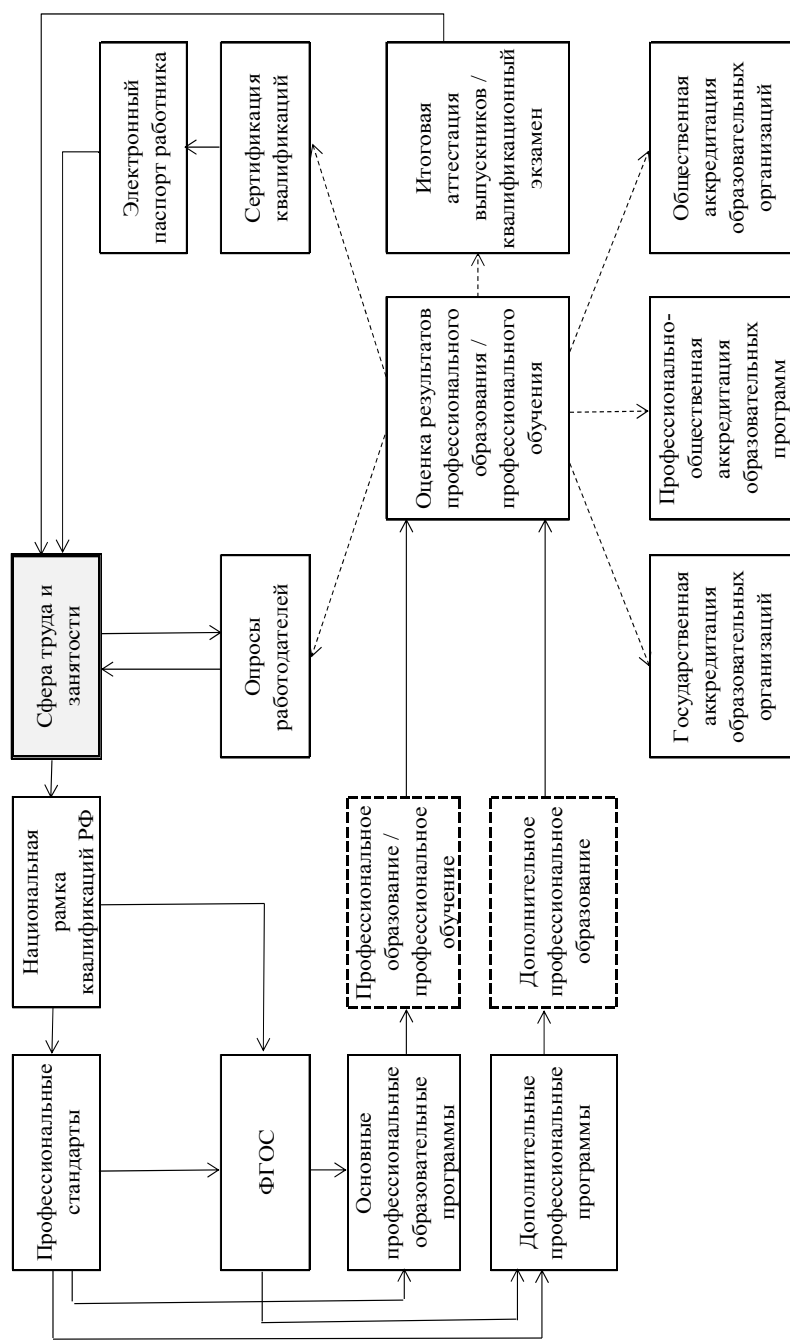


Рис. 2. Общая схема обеспечения экономики Российской Федерации качественным человеческим капиталом

Данная схема предполагает актуализацию содержания образования с учетом требований работодателей в условиях реализации компетентно ориентированных программ. Практическое использование предлагаемого «порядка подготовки и переподготовки» кадров для обеспечения экономики РФ (в совокупности с обоснованными прогнозными значениями численности и структуры контингента обучающихся в организациях профессионального образования) будет способствовать согласованию качественных характеристик спроса на рабочую силу и ее предложения, учету перспективного спроса на рабочую силу, повышению эффективности использования трудового потенциала. В конечном счете при реализации конструктивного сценария социально-экономического развития такой «порядок» может стать действенным шагом на пути решения структурных проблем российского рынка труда.

Национальная рамка квалификаций Российской Федерации. В настоящее время в РФ идет реализация мероприятий Дорожной карты «Создание национальной системы компетенций и квалификаций», разработанной в рамках Национальной предпринимательской инициативы «Улучшение инвестиционного климата в Российской Федерации» [15]. Дорожная карта нацелена на создание и совершенствование единой российской системы развития профессионального потенциала и оценки уровня профессионализма, устранение разрыва между содержанием профессиональной подготовки и обучения в образовательных организациях и имеющимися у работодателей запросами на компетенции специалистов. По мнению разработчиков, она является метакартой по обеспечению постиндустриальной экономики качественным человеческим капиталом.

Однако у данного документа имеются как минимум два существенных недостатка. Во-первых, в нем не содержатся результаты детальной финансовой проработки стоимости запланированных мероприятий, что может стать «камнем преткновения» на пути к их практической реализации. Во-вторых, он не учитывает положения Национальной рамки квалификаций Российской Федерации (НРК РФ), ранее разработанной на основании Соглашения о взаимодействии Министерства образования и науки Российской Федерации и Российского союза промышленников и предпринимателей от 25 июня 2007 г. (отметим, что блок «Национальная рамка квалификаций РФ» является одним из базовых блоков в схеме, представленной на рис. 2).

Развитие профессиональных компетенций рассматривается как составная часть совершенствования национальных рамок квалификаций, которые в настоящее время разработаны и апробируются в 116-ти странах мира. В международной практике национальные рамки квалификаций представляют собой системное описание признаваемых квалификаций, структурированное по определенным уровням (как правило, различают отраслевые, национальные и международные рамки квалификаций). С их помощью проводится измерение и взаимосвязь результатов обучения, устанавливается соотношение дипломов (свидетельств, сертификатов) об образовании и обучении.

Реализация национальных рамок квалификаций в разных странах проходит с разной степенью эффективности. НРК РФ учитывает имеющийся опыт построения Европейской рамки квалификаций [16], а также национальных рамок квалификаций стран – участниц Болонского и Копенгагенского процессов. Она представляет собой обобщенное описание квалификационных уровней и основных путей их достижения на территории России [17] и призвана обеспечить более ясное понимание квалификаций (включая ученые степени, аттестаты, признание результатов практической подготовленности и функциональных возможностей), а также той информации, которую они несут для работодателя в отношении компетентности потенциальных работников.

В НРК РФ включены дескрипторы общих компетенций, умений и знаний, которые раскрываются через соответствующие показатели профессиональной деятельности. Это: широта полномочий и ответственность (общая компетенция), сложность деятельности (характер умений) и наукоемкость деятельности (характер знаний). Она устанавливает взаимосвязи между квалификациями, что позволяет обеспечивать постоянное профессиональное совершенствование работников; с ее помощью можно планировать карьеру и следовать выбранной образовательной траектории в соответствии с концепцией lifelong learning [18].

Приказом Минздравсоцразвития России от 22 декабря 2011 г. утверждены «Временные методические рекомендации по разработке отраслевой рамки квалификаций на основе Национальной рамки квалификаций Российской Федерации», в которых отраслевая рамка квалификаций рассматривается как составная часть национальной системы квалификаций Российской Федерации и представляет собой описание по установленным показателям квалификационных уровней в рамках отрасли, признаваемое ведущими в отрасли организациями [19]⁴. И хотя юридического закрепления НРК РФ пока не получила, по нашему мнению, данный документ, разработанный с учетом Европейской рамки квалификаций, должен быть использован в ходе выполнения работ по созданию национальной системы компетенций и квалификаций. НРК РФ следует рассматривать в качестве реального инструмента обеспечения динамичного развития системы профессионального образования в соответствии с требованиями рынка труда, ее нужно использовать при разработке и профессиональных, и образовательных стандартов.

Общие рекомендации по согласованию интересов в сфере труда и занятости. Основным фактором формирования востребованных компетенций является согласование интересов и возможностей бизнеса, государства и образовательных учреждений в области образования и профессиональной подготовки. Учитывая особенности развития системы формирования компетенций в России и лучший мировой опыт в этой области рекомендуется:

Статистическим органам и организациям, проводящим опросы работодателей и работников:

– Проводить опросы о количественных показателях спроса и предложения на региональных рынках труда по кадрам с профессиональным образованием на различные временные перспективы на регулярной основе не реже раза в год.

– Включить в опросы новые показатели (уровень обладания компетенциями; выявление знаний, умений, навыков; распределение занятого населения по группам занятий и уровням образования; распределение работников с определенным уровнем образования по профессиям и т. п.).

– Внедрять новые технологии сбора данных, например, метод анкетирования по телефону (computer-assisted telephone interviewing (CATI) technology), анкетирование по электронной почте, online-анкетирование.

– Модернизировать и обновлять существующие классификаторы профессий и занятий (ОКЗ), а также активно внедрять новый классификатор видов экономической деятельности (ОКВЭД); модернизировать действующий классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР) в соответствии с требованиями времени и международными стандартами, проводить кодовое соответствие между этими классификаторами.

– Рассмотреть вопрос о возможности формирования нового справочника профессий и квалификаций, позволяющего осуществить интеграцию профессиональных стандартов с действующими классификационными справочниками.

⁴ Документ размещен на сайте компании «КонсультантПлюс», однако официально опубликован не был.

Системе образования:

– Ежегодно пересматривать основные профессиональные образовательные программы (ОПОП) с целью выполнения требований федеральных государственных образовательных стандартов. Корректировке ОПОП должно предшествовать проведение их экспертизы на предмет соответствия формируемых в процессе обучения компетенций текущим и перспективным требованиям работодателей, а также региональной специфике. Такую экспертизу могут проводить совместно заинтересованные представители работодателей, отраслей, системы образования, государственного управления. В свою очередь по мере утверждения профессиональных стандартов корректировке подлежат и сами ФГОС.

– Активизировать участие представителей работодателей в обсуждении и разработке ОПОП, чтобы подготовка кадров в системе профессионального образования гармонично сочеталась с подготовкой и переподготовкой кадров в системе дополнительного профессионального образования, где реализуются образовательные программы «под заказ».

– Повысить мотивацию образовательных организаций профессионального образования в ежегодном обновлении ОПОП в соответствии с изменяющимися требованиями работодателей.

Работодателям:

– Осуществлять мониторинг требуемых компетенций на предприятии, внедрять практику средне- и долгосрочного планирования развития предприятия.

– Развивать сотрудничество с системой образования путем создания партнерств, совместных предприятий, договоров о совместной переподготовке кадров, практике студентов, разработке учебных программ и другой подобной деятельности на регулярной основе.

Совместно работодателям, представителям системы образования и Министерства экономического развития:

– Разработать описание «профилей профессий» для наиболее дефицитных на рынке труда профессий (специальностей) в высокотехнологичных секторах экономики как системы их количественных и качественных характеристик, включая перечни востребованных компетенций.

– Создать и поддерживать интерактивную систему, в которой будет представлена детальная классификация и описание «профилей профессий» в части профессиональных требований, стандартов и должностных функций, структурированные перечни компетенций рабочих кадров, востребованных работодателями в высокотехнологичных и других секторах экономики.

– Утвердить общую терминологию и инструменты измерения, общий «язык» для всех заинтересованных участников процесса: термины, методологии анализа и оценки, инструменты оценки приобретенных навыков.

– Совершенствовать политику в области информирования и профессиональной ориентации, развития соответствующих систем и внедрения передового опыта на всех уровнях профессионального и дополнительного профессионального образования, прежде всего, в вопросах, касающихся доступа к образованию и профессиональному обучению, признания компетенций и квалификаций, в целях поддержки профессиональной и территориальной мобильности граждан.

Выводы. Развитие кадрового потенциала страны требует прогнозирования кадровых потребностей экономики и своевременного изменения профессионально-квалификационной структуры подготовки кадров. Однако на сегодняшний день для сферы труда и занятости не менее актуальными являются и вопросы качественного прогнозирования, в первую очередь связанные с компетенциями, формируемыми в процессе обучения в системе профессионального и дополнительного образования.

Предложенный механизм трансляции запросов рынка труда системе профессионального образования позволяет выявить востребованные компетенции работников для различных горизонтов прогнозирования. В условиях формирования инновационной экономики он содействует решению проблемы рассогласования между требованиями работодателей и системой подготовки кадров с помощью исследования долгосрочных перспектив экономического и научно-технического развития и прогнозирования запросов работодателей на компетенции выпускников в будущем.

Литература

1. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 15 мая 2013 г. № 792-р «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы» // СЗ РФ. 2013. № 21.
2. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. №1662-р «О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года» (вместе с «Концепцией долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года») // СЗ РФ. 2008. № 47.
3. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 08 декабря 2011 г. № 2227-р «Об утверждении Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года» // СЗ РФ. 2012. № 1.
4. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 596 «О долгосрочной государственной экономической политике» // СЗ РФ. 2012. № 19.
5. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» // СЗ РФ. 2012. № 19.
6. Итоговый доклад о результатах экспертной работы по актуальным проблемам социально-экономической стратегии России на период до 2020 года «Стратегия-2020: Новая модель роста – новая социальная политика» [Электронный ресурс] / Высшая школа экономики. Режим доступа: <http://2020strategy.ru/documents/32710234.html>. Дата обращения: 20.01.2014.
7. Коровкин А.Г. Динамика занятости и рынка труда в РФ в перспективе до 2030 г. // Проблемы прогнозирования. 2013. № 4.
8. Питухин Е.А., Семенов А.А. Прогнозирование приемов, выпусков и численности студентов учреждений профессионального образования // Проблемы прогнозирования. 2012. № 2.
9. Коровкин А.Г., Долгова И.Н., Королев И.Б. Последствия инерционного развития трудового потенциала РФ // Проблемы прогнозирования. 2011. № 6.
10. Миронова Е.С. Анализ и прогнозирование занятости в Российской Федерации по видам экономической деятельности // Проблемы прогнозирования. 2010. № 6.
11. Широков А.А., Гусев М.С., Янговский А.А., Потапенко В.В. Долгосрочное развитие российской экономики и проблема эффективности использования трудовых ресурсов // Проблемы прогнозирования. 2012. № 1.
12. Сигова С.В., Серебряков А.Г., Лукина П.О. Формирование перечня востребованных компетенций: первый опыт России // Непрерывное образование: XXI век. Вып. 1. Июнь 2013.
13. Гуртов В.А., Еришова Н.Ю., Сигова С.В. Востребованные компетенции для решения «задач будущего» по приоритетным направлениям науки, техники и технологий: встраивание в ООП // Материалы Международной научно-методической конференции «Высокие интеллектуальные технологии и инновации в национальных исследовательских университетах»: пленарные доклады (28 февраля-01 марта 2013 г.). СПб: Изд-во Политехнического университета, 2013.
14. Лейбович А.Н. Основные принципы формирования общероссийской системы оценки качества образования // Управление образованием: теория и практика. 2011. № 1.
15. Дорожная карта «Создание национальной системы компетенций и квалификаций» [Электронный ресурс] / Агентство стратегических инициатив. <http://www.asi.ru/npi/nskk/>. Дата обращения: 13.02.2014.
16. Recommendation of the European Parliament and of the Council on the Establishment of the European Qualifications Framework for Lifelong Learning // Official Journal of the European Union. C. 111/5. 06.05.2008.
17. Словарь-справочник современного российского профессионального образования / Авторы-составители: Блинов В.И., Волошина И.А., Есенина Е.Ю., Лейбович А.Н., Новиков П.Н. Вып. 1. М.: ФИРО, 2010.
18. Gerhard Fischer Lifelong Learning – More than Training // Journal of Interactive Learning Research. 2000. Vol. 11. Issue 3/4.
19. Пустозерова В.М. От национальной рамки квалификаций до системы должностных инструкций организации // Кадровик. Кадровое делопроизводство. 2012. № 6.