

Профессиональная подготовка кадров для инновационной экономики региона

*Лищина Галина Николаевна
Тульский институт экономики и информатики,
Тула, Россия, lgn2010@mail.ru*

В статье представлены результаты прикладного исследования по проблемам кадрового обеспечения инновационного развития региональной экономики, определяемого ресурсным потенциалом системы профессионального образования, ее динамичностью и способностью перестраиваться с учетом потребностей соответствующих программ развития региона. Рассмотрены сложившиеся методологические подходы в изучении возможностей системы профобразования региона, позволяющие определить ее потенциал и перспективы дальнейшего развития. Статья представляет собой краткий обзор результатов контрольного этапа опытно-экспериментальной работы.

Ключевые слова: социально-экономическое развитие; регион; система профессионального образования; подход; компетентностный; кластерный; синергетический; системный; интегративный; кадровое обеспечение; сертификация; ресурсный потенциал.

Социально-экономическое развитие региона определяется требованиями работодателей к качеству профессионального образования, предусматривая:

формирование отраслевых кластеров;

расширение общественно-государственных структур управления, действенность общественных объединений, выполняющих функцию общественно-гражданского партнерства в формировании кадровой стратегии;

независимую сертификацию профессиональных квалификаций и компетенций выпускников системы профобразования;

общественно-профессиональную оценку образовательных программ подготовки кадров [1].

Кадровое обеспечение инновационного развития региональной экономики обусловлено ресурсным потенциалом системы профессионального образования, ее динамичностью и способностью перестраиваться с учетом потребностей соответствующих программ развития региона. Сложившиеся подходы в изучении ее возможностей позволяют определить этот потенциал и перспективы дальнейшего развития, способствуют осмыслению значимости региональной системы профобразования в

кадровом обеспечении региона, определению ее компонентов и векторов обновления:

компетентностный — ориентирован на качество подготовки, позволяет определить необходимость соответствия системы целям ее опережающего развития;

кластерный — способствует оценке перспектив кластеризации образовательного пространства региона для расширения сетевых партнерских связей учреждений образования и производственной сферы в формирующихся территориально-отраслевых кластерах;

синергетический — ориентирует на изучение динамики развития системы профессионального образования региона, выхода на качественные уровни и прогноз перспектив ее проявления;

системный — интегрирует единство основных функций профобразования (социальной, экономической, образовательной, личностно-профессиональной, воспитательной, интегративной) для качественной подготовки требуемых региону специалистов, позволяет выявить факторы и условия, существенно влияющие на систему кадрового обеспечения его социально-экономического развития.

Интегративный подход позволяет ориентироваться на инновационные перспективы развития региона с позиции интеграции образовательных возможностей в интересах удовлетворения потребностей различных категорий кадров. Интегративность способствует прогнозированию перспектив развития системы, обеспечению ее модернизации, качества подготовки по направлениям, уровням, кластерам на интегративной, качественно иной основе. В развитии системы профобразования интегративность является основой для достижения нового качества взаимодействия всех образовательных структур, обеспечивающих кадровые потребности региона. С одной стороны, интегративность определяет взаимосвязь различных институтов в процессе прогнозирования оценки ресурсных возможностей, с другой, — обеспечивает потребности качественной подготовки кадров для инновационной экономики. На уровне региона она позволяет гибко и мобильно реагировать на кадровые запросы развивающейся социально-экономической сферы; на уровне системы интегративность дает возможность учреждениям образования мобильно перестраиваться в решении задач кадрового обеспечения; на уровне учреждения объединить имеющийся ресурсный потенциал для реализации задач подготовки специалистов соответствующих категорий.

Уровень интегративности и степень реализации потенциала профобразования во многом зависят от развитости системы, ситуации развития и сложившегося опыта интегративной образовательной деятельности.

Социально-экономическое развитие региона определяется его ресурсным потенциалом, в том числе кадровым. Этот потенциал позволяет прогнозировать развитие региона на перспективу:

ближайший уровень (2–3 года) обеспечивают существующие, активно действующие кадры и возможности системы профподготовки, переподготовки кадров и повышения квалификации;

среднесрочный (4–6 лет) предусматривает использование тех же возможностей и формирование кадрового заказа профобразованию по подготовке специалистов требуемых квалификаций;

долгосрочный определяется стратегическими целями развития региона, оценкой уже имеющихся кадров в условиях активно действующей государственной и негосударственной систем профподготовки, переподготовки, повышения квалификации; взаимодействия с межрегиональной системой профобразования, по открытию новых и обновлению существующих направлений подготовки, в сочетании с расчетом перспективной потребности в приглашаемых специалистах, в том числе иностранных, доля которых должна неуклонно снижаться.

В процессе экспериментальной работы необходимо было оценить состояние ресурсного потенциала образовательной системы региона, соотнести с потребностями ближайшего уровня развития и его соответствия потребностям, способствовать реализации ресурсного потенциала образовательной системы региона в удовлетворении потребностей, стимулируя механизмы его развития. Работа осуществлялась во взаимодействии департамента образования Тульской области, регионального Института повышения квалификации и профессиональной переподготовки с участием ведущих учреждений начального, среднего, высшего профобразования в ходе реализации пилотных проектов на территории Тульской области: международного проекта «Профобразование и подготовка кадров», 2006-2008 гг.; федерального проекта ФЗ-43 «Разработка стратегии и формирование методологии модернизации профобразования в целях реализации стратегии социально-экономического развития субъектов РФ», 2009-2010 гг.; федерального проекта ФЗ-44 «Внедрение новых образовательных технологий и принципов организации учебного процесса...», 2010-2011 гг. В качестве экспертов привлекались сотрудники лабораторий Научно-исследовательского института образовательных технологий негосударственного вуза – Тульского института экономики и информатики, аккредитованные эксперты инспекции Тульской области по контролю и надзору в сфере образования [1].

На контрольном этапе опытно-экспериментальной работы отмечено создание учреждениями начального, среднего профобразования разветвленной сети партнеров из числа ведущих производств, научных организаций, профильных комитетов региональной торгово-промышленной палаты; на 64 % увеличилось количество учреждений профобразования региона, имеющих договоры с организациями работодателей; расширены виды сетевого партнерства (стратегического и социального).

В рамках исследования определено, что *стратегическое* партнерство предусматривает комплексное сотрудничество учреждений начального и среднего профобразования с вузами (выполняющими функцию опережающей подсистемы), работодателями и региональным рынком в образовательной, научной, производственной сферах. Критерием его эффективности выступает качество подготовки кадров для инновационной экономики региона. Нормативно оно закрепляется соглашением о сотрудничестве в различных направлениях взаимодействия: оснащение учебно-научных лабораторий для целевой подготовки студентов; организация студенческих конструкторских бюро по выполнению НИОКР по заданию производства и др.

Социальное предусматривает партнерство внутри системы профобразования между социальными группами профессиональной общности (учреждениями образования, ресурсными центрами, базовыми и инновационными площадками, службами содействия трудоустройству выпускников, ведущими профильными предприятиями, общественными объединениями) через инвестиции (на основе договора или контракта) и кооперацию (сотрудничество по обоюдному согласию сторон, «деловое партнерство»). Инвестиции финансового и материально-технического характера осуществляются за счет партнеров (предприятий, организаций, работодателей, поддерживающих образовательные проекты и результаты их реализации; участвующих в разработке программ и оснащении образовательного процесса, сертификации качества образования). Инвестиции научно-методического, информационного, сетевого характера осуществляют социальные группы профессиональной общности (интегрированный совет директоров учреждений профобразования региона, в состав которого входят представители вузов, научных организаций) [там же].

В ходе эксперимента отработаны механизмы партнерства с работодателями и отраслевыми союзами на договорной основе по подготовке рабочих кадров, включая обязательную независимую оценку компетенций выпускников, их закрепления на предприятиях, предоставляющих базы практик; сформирована отраслевая (профильная) интегративность подсистем профобразования на внутреннем (учреждения образования) и внешнем уровнях взаимодействия (работодатели и производство); отлажен процесс заключения прямых договоров между учреждениями образования и работодателями на отраслевую подготовку кадров.

На основе имеющейся нормативно-правовой основы федерального уровня разработано Положение о сертификации профквалификаций выпускников учреждений профобразования региона, отражающее порядок проведения процедуры сертификации, включая квалификационный экзамен, состоящий из трех блоков (общего, специального, практического), процедуру оценивания; состав сертификационной комиссии и

организацию ее работы; оформление результатов сертификации; форму перечня профессий для сертификации профквалификаций выпускников учреждений профобразования на текущий год; шаблон договора между Центром оценки и сертификации и руководителем учреждения образования о проведении сертификации.

Сформирован пакет методических материалов, включающий:

модель системы оценки и сертификации квалификаций в регионе;

алгоритм оценки, подтверждения и схемы сертификации персонала;

методические рекомендации по организации деятельности Центра оценки и сертификации с учетом опыта российских регионов;

план-график мероприятий по созданию в регионе Центра оценки и сертификации;

алгоритм проведения сертификации по отраслям (направления «Строительство», «Материалообработка», «Монтаж каркасно-обшивных конструкций»);

регламент организации и проведения сертификационного тестирования (опыт совместного взаимодействия ФГАУ «Государственный научно-исследовательский институт информационных технологий и телекоммуникаций» Минобрнауки, Москва, и ГОУ СПО ТО «Тульский колледж строительства и отраслевых технологий», г. Тула).

Лонгитюдное исследование деятельности отобранных для пилотажного исследования ресурсных центров, созданных на базе учреждений профобразования, позволило отследить системные эффекты в их деятельности по качеству подготовки кадров.

Результаты укрепления сетевого взаимодействия с профильными предприятиями иллюстрирует пример *Щекинского политехнического колледжа*, в котором с 2009 г. сложилась практика работы студентов третьего курса в период летних каникул на базовом предприятии, что позволило к 2011 г. выпускникам сформировать 1,5 летний стаж работы на реальном производстве и вместе с дипломом получать трудовую книжку. Режим работы на предприятии и одновременного обучения в колледже возможен в связи с двухсменным графиком предприятия по неделям. Одновременно работающие и обучающиеся студенты, не выполняя дипломный проект, сдают комплексный экзамен по теоретической и практической части на предприятии. Предоставление базовыми предприятиями (ОАО «Щекиноазот», ООО «Щекинский завод РТО») производственных площадей способствует эффективной организации производственного обучения студентов в условиях реального производства, экономии финансовых средств колледжа по оборудованию производственной базы. Организации взаимодействия учреждения образования и производства способствуют ежегодные стажировки для преподавателей, выпуск групп повышенного уровня, привлечение производственных кадров для руководства дипломными проектами, препо-

давания спецдисциплин по направлению КИПиА, выплаты производственной стипендии студентам.

В целом по результатам экспериментальной работы изменился показатель «Соответствие объема подготовки рабочих кадров потребностям регионального рынка труда» (%): 2010 г. — 70; 2011 г. — 74; 2012 г. — 78; прогноз на 2013 г. — 80; итог — 85.

Показатель соответствия объема подготовки рабочих кадров потребностям рынка труда Тульской области подтвердил динамику качества (%): 2007 г. — 70; 2008 г. — 74; 2009 г. — 78; 2010 г. — 80; 2011 г. — 85; показатель качества увеличился на 15 %.

Изменилась доля выпускников учреждений СПО, трудоустроившихся по полученной профессии (специальности) в первый год, от общей численности выпускников таких учреждений (%): 2007 г. — 87; 2008 г. — 89; 2009 г. — 90; 2010 г. — 93; 2011 г. — 95; показатель качества увеличился на 8 %.

Численность выпускников, завершивших обучение по образовательным программам НПО за счет средств Тульской области, получивших направления на работу в организации (чел.): 2007 г. — 2280; 2008 г. — 3223; 2009 г. — 3867; 2010 г. — 3287; 2011 г. — 2794. Несмотря на наблюдаемое снижение числа выпускников, показатель качества увеличивается в соответствии с мероприятиями по реструктуризации сети.

Численность выпускников, завершивших обучение по образовательным программам СПО за счет средств Тульской области, получивших направления на работу в организации (чел.): 2007 г. — 1085; 2008 г. — 1190; 2009 г. — 1295; 2010 г. — 1400; 2011 г. — 1505; показатель качества увеличился на 420 чел.

По данным Управления пресс-службы регионального правительства, стали традиционными «прямые линии» по вопросам трудоустройства, переобучения, организации собственного дела, прохождения стажировки; на начало 2011 г. в регионе было 12 600 безработных, к концу года их число сократилось до 11 тысяч; коэффициент напряженности (количество незанятых на одну вакансию) снизился с 1,9 до 1,3; прогнозируется его снижение; в 2012 г. в регионе создано 18 000 рабочих мест.

Закреплено формирование профессионально-квалификационной структуры и контрольных цифр приема в учреждения профобразования с учетом прогнозной потребности в рабочих кадрах и специалистах, исходящей от служб занятости населения и напрямую от работодателей. Региональный заказ определяется на основе среднесрочного прогноза кадровых потребностей предприятий, положений Программы социально-экономического развития Тульской области, образовательных возможностей учреждений и ежегодно утверждается на заседании координационного совета с участием работодателей. Это позволяет региональному департаменту образования оптимизировать перечень подго-

тавливаемых профессий и специальностей в соответствии с потребностями регионального рынка труда, формировать для каждого подведомственного учреждения профобразования план приема на предстоящий учебный год и регламентировать открытие новых направлений с учетом социально-экономических перспектив развития региона.

Литература

1. *Лищина Г.Н.* Развитие системы профобразования Тульской области на основе интегративности: монография. Тула: НИИОТ НОО ВПО НП ТИЭИ, 2011. 340 с.

Vocational training of human resources for regional innovative economy

*Galina Nikolaevna Lishchina,
Tula Institute of Economics and Informatics,
Tula, Russia, lgn2010@mail.ru*

The paper presents results of applied study of the problem of human resource securing for innovative development of regional economy. This securing is defined by resource potential of vocational training system, its dynamic features and ability to restructure in view of corresponding programs of the region development. Available methodological approaches in studies of the opportunities of regional vocational training system allowing determination of its potential and prospects of further development were considered. The paper is a brief overview of results of control stage of trial study.

Keywords: socio-economical development, region, system of vocational training, approach, competence-related, cluster-related, synergetic, integrative, securing human resources, certification, resource potential.

References

1. *Lishchina G.N.* Razvitie sistemy profobrazovaniya Tul'skoy oblasti na osnove integrativnosti: monografiya. Tula: NIOT NOO VPO NP TIEI, 2011. 340 s.