

## **НОВЫЕ ФОРМАТЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ БИЗНЕСА И ОБРАЗОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ СТАНОВЛЕНИЯ СИСТЕМЫ РАЗВИТИЯ КВАЛИФИКАЦИЙ**

Важнейшей составляющей инновационной экономики является формирование эффективно функционирующего рынка труда. Зафиксированная тенденция снижения численности населения трудоспособного возраста требует выявления новых источников компенсации трудовых ресурсов и повышения их качества.

Становление национальной системы квалификаций является одним из путей решения проблемы соответствия квалификационного уровня трудовых ресурсов реальным потребностям производства и мобильному обновлению структуры занятости населения.

В этой связи существенно возрастает роль и возможности системы профессионального образования в развитии человеческого потенциала и управлении трудовыми ресурсами.

Система непрерывного образования для инновационной экономики основывается на парадигме, предполагающей признание ценности знаний, умений и компетенций, независимо от формы и способа их освоения. В этой связи создание возможностей официального признания квалификаций работника независимо от формы и способов их освоения становится механизмом мобильного поведения человека на рынке труда для качественного движения по ступеням квалификации.

В процессе становления региональных систем квалификаций возникают новые форматы частно-государственного партнерства, федерально-регионального взаимодействия, происходит пересмотр существующих внешних и внутренних функциональных связей различных структур и ведомств, что свидетельствует о реальности сетевых взаимодействий организаций в достижении значимого для всех результата. На данном этапе с необходимостью предполагается решение вопросов организационно-правового, методического и кадрового обеспечения.

Уральский федеральный университет является методическим центром по сопровождению деятельности предприятий, союзов и ассоциаций работодателей по разработке профессиональных стандартов, разработке основных

и дополнительных образовательных программ, составляющих новую образовательную среду региона, по созданию системы независимой оценки и сертификации квалификаций.

Создание региональной инфраструктуры развития квалификаций, реализующей новую методологию развития профессионального образования (содержания, механизмов взаимодействия с работодателями, оценки качества и др.), является реальным шагом по модернизации образовательного пространства для развития трудовых ресурсов.

Таким образом, в процессе становления системы развития квалификаций решается ряд проблем:

- реализация механизмов эффективного федерально-регионального взаимодействия и частно-государственного партнерства, направленных на оптимизацию кадрового обеспечения производственного сектора;
- организация гибкой, разнообразной по уровням и формам системы непрерывного образования в региональном образовательном пространстве;
- реализация механизмов практического влияния работодателей на качество подготовки специалистов;
- создание единых механизмов признания квалификаций, основанных на национальной рамке квалификаций.

В Уральском федеральном округе в течение ряда лет отработывается практика разработки функциональных карт профессий, процедур независимой оценки и сертификации компетенций выпускников, создания модульных образовательных программ, программ прикладного бакалавриата.

Ключевой проблемой для дальнейшего продвижения и организационного оформления системы является недостаточность или отсутствие профессиональных стандартов.

С этой целью в УрФУ на базе Высшей инженерной школы была разработана образовательная программа повышения квалификации «Проектирование профессиональных стандартов на основе методики функционального анализа, по которой осуществляется подготовка экспертов. Обучение идет в режиме реального проектирования профессиональных стандартов. В 2011–2012 г. эта деятельность организована в двух областях – металлургия и металлообработка и строительство. В соответствии с трендами развития и специализацией экономики Уральского региона приоритетными направлениями дальнейших разработок также должны стать машиностроение; электроэнергетика; электронная техника, радиотехника и связь и др.

Практика разработки профстандартов показывает, что самым трудным этапом является принятие решения предприятиями (отраслевыми союзами и ассоциациями) о необходимости разработки профстандартов как основы для

создания системы управления персоналом (прием на работу, оценка и признание уровня квалификации работника, его карьерного продвижения, увольнения и т. д.). Наш опыт показывает, что весомыми аргументами для работодателей являются следующие:

1. Экономический эффект (повышение производительности труда, эффективная занятость работников, оптимизация штатного расписания). Описание трудовых функций в процессе разработки позволяет установить их дублирование или отсутствие в службах предприятия (нет в рабочих и должностных инструкциях).

2. Экономия средств на повышение квалификации работников и целевую подготовку специалистов. В крупных корпорациях на эти цели направляются значительные средства. Однако затраты не приносят должного эффекта, так как не всегда актуальные квалификационные требования к специалистам положены в основу образовательных программ.

3. Мобильность трудовых ресурсов внутри предприятия, подготовка кадрового резерва, оперативное привлечение квалифицированных специалистов извне.

Профессиональные стандарты позволяют четко представить функциональную структуру всего производственного цикла и соотнести ее со структурой занятости работников. Кроме того, четкие квалификационные требования позволяют конкретизировать временные нормы выполнения трудовых операций. То есть на основе профстандарта могут вводиться изменения в систему оплаты труда по результату, что будет способствовать закреплению квалифицированных специалистов.

Процесс разработки профстандартов идет более эффективно, если в работе группы принимают участие люди, имеющие нешосредственное отношение к производственному процессу (мастер, квалифицированный рабочий, начальник участка и др.). К первичной экспертизе функциональной карты привлекаются работники аналогичных производств, руководители (начальники цехов). Также дополнительным информационным ресурсом являются имеющиеся рабочие и должностные инструкции. Анализ инструкций показывает, что в них в основном фиксируется пооперационное описание действий работника, ссылка на общие документы по обеспечению промышленной безопасности, охраны труда и др.

В отличие от инструкций в профессиональном стандарте в контексте конкретных трудовых функций прописаны требования к знаниям и умениям работника. Именно эти данные положены в основу результатов обучения по профессиональному циклу и могут быть использованы как для разработки модульных образовательных программ, так и для соответствующего диагно-

стического инструментария. Созданные таким образом модульные программы могут войти в структуру профессиональных образовательных программ различного уровня.

Таким образом, разработка профстандартов является новой формой взаимодействия работодателей и методистов экспертно-методического центра УрФУ, где в результате совместной работы создается прозрачная структура квалификационных требований, которая будет использоваться каждым из партнеров для развития качества трудовых ресурсов.

Так, анализ трудовых функций мастера на металлургическом производстве показал, что основными из них являются:

- оперативное управление и контроль хода технологического процесса;
- управление производственным процессом в целом (технологическим и трудовым), где мастер выступает в роли менеджера, осуществляя весь управленческий цикл в коллективе подчиненных.

При этом реализуемые образовательные программы среднего и высшего профессионального образования не вполне ориентированы на эти цели. Даже экспериментальная программа прикладного бакалавриата, реализуемая на площадке Нижнетагильского машиностроительного техникума, который входит в структуру УрФУ, лишь отчасти направлена на решение этих задач (практическая часть программы составляет 64 %) и требует корректировки.

В настоящее время в Институте материаловедения и металлургии УрФУ на основе разрабатываемых профстандартов в области металлургии и металлообработки идет создание программы производственно-технологического бакалавриата по направлению «Металлургия». Логика разработки предполагает формирование результатов обучения – целей программы – модульной структуры учебного плана – содержания модулей. В разработке программы принимают участие эксперты-разработчики профстандартов, представители предприятия, ведущие преподаватели кафедр института.

Таким образом, образовательная программа создается в тесном сотрудничестве образовательного учреждения и предприятия-заказчика и будет реализована на площадках университета и предприятия с привлечением к образовательному процессу ведущих специалистов-практиков.

Еще одной формой взаимодействия бизнеса и образования является независимая оценка и сертификация квалификаций граждан. С целью апробации модели по инициативе УрФУ и при поддержке Свердловского областного союза промышленников и предпринимателей, Союза строителей Свердловской области в 2011 г. в условиях реального производства была проведена экспериментальная сертификация квалификаций по профессии «Каменщик» для работников строительных организаций, безработных граждан и выпуск-

ников учреждений профессионального образования. Эксперимент стал мотивирующим мероприятием для продолжения совместной работы в области профессиональных стандартов и развития механизмов признания квалификации граждан.

Таким образом, в процессе становления системы развития квалификаций возникают новые формы взаимодействия бизнеса и образования, способствующие реальному влиянию работодателей на качество профессионального образования и управление развитием трудовых ресурсов.