

Важнейшим фактором, обеспечивающим решение данных задач, является необходимый объем инвестиционных ресурсов для обеспечения финансирования инновационных проектов. В соответствии с классическими теориями воспроизводства и теорией циклов, приоритетными направлениями являются, прежде всего, инновационные и инвестиционные процессы, которые обеспечивают стратегию роста предприятиям пищевой промышленности.

Литература

1. Постановление Правительства РФ «Государственная программа развития сельского хозяйства и регулирования рынка сельскохозяйственной продукции, сырья, продовольствия на 2008–2012 годы» – № 446.
2. Закон Республики Хакасия от 30.06.2004 № 39 «О государственном прогнозировании и программах социально-экономического развития Республики Хакасия (с последующими изменениями).
3. Постановление Правительства Республики Хакасия от 16.02.2010 № 58 «Об организации разработки Комплексной программы социально-экономического развития Республики Хакасия на 2011–2020 годы (с последующими изменениями).
4. Кундиус В.А. Экономика агропромышленного комплекса: учеб. пособие. – М.: КНОРУС, 2010. – 544 с.



УДК 331.538

Н.В. Разнова, И.В. Филимоненко

УЧАСТИЕ БИЗНЕСА КАК НЕОБХОДИМОЕ УСЛОВИЕ ФОРМИРОВАНИЯ МОДЕЛИ КОМПЕТЕНЦИЙ В СИСТЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ

В работе излагаются проблемы профессиональной подготовки кадров для современного бизнеса. Отмечается актуальность расширения форм участия представителей бизнес-сообщества в организации процесса профессиональной подготовки, формировании модели компетенций, необходимых для успешной профессиональной деятельности

Ключевые слова: кадры, компетенции, рынок труда, система, профессиональное образование, подготовка кадров, профессиональный стандарт, качество подготовки специалиста.

N.V. Raznova, I.V. Filimonenko

BUSINESS PARTICIPATION AS THE NECESSARY CONDITION FOR THE COMPETENCE MODEL FORMATION IN THE STAFF VOCATIONAL TRAINING SYSTEM

The issues of staff vocational training for modern business are set up in the article. Relevance of expansion of the business community representative participation forms in the vocational training process organization, competence model formation that are necessary for successful professional activity is emphasized.

Keywords: staff, competences, labor market, system, vocational training, staff training, professional standard, specialist training quality.

Кадровое обеспечение региональной экономики является важной социально-экономической проблемой, обусловленной прежде всего качественным и количественным несоответствием работников, предлагающих на рынке труда свои трудовые услуги, требованиям, исходящим от работодателей. Вместе с тем отсутствие достоверной информации о перспективной потребности региональной экономики в кадрах не позволяет сформировать действенные мероприятия относительно развития региональной системы образования, планы подготовки специалистов в учебных заведениях профессионального образования. Следует отметить, что в связи с национальными приоритетами экономической политики РФ – модернизацией экономики, региональные рынки труда находятся в состоянии непрерывного изменения: меняются потребности отрас-

лей экономики в профессионально-кадровой структуре, уровнях подготовки специалистов, совокупности их общекультурных и профессиональных компетенций.

В связи с чем не вызывает сомнений тот факт, что динамичной модели социально-экономического развития регионов должна соответствовать адаптивная система образования, своевременно реагирующая на запросы рынка труда, воспроизводящая специалистов, способных эффективно работать в конкурентной экономической среде и активно способствовать переходу региональной экономики на инновационную модель развития.

Современный анализ рынка труда и системы профессионального образования Красноярского края подтверждает наличие проблем и дисбаланса спроса и предложения на региональном рынке труда, выражающихся в:

- длительном сроке заполнения вакансий и увеличении средней продолжительности периода безработицы (до 5 месяцев на 01.01.2012 г.) в связи с одновременным существованием большого количества безработных, имеющих профессиональную подготовку (ВПО – 5 тыс. человек, СПО – 5,9 тыс. человек, НПО – 5,3 тыс. человек), и вакансий, заявленных организациями и предприятиями края (62,4 тыс. вакансий)¹;

- наличию нетрудоустроенных выпускников системы профессионального образования за 2009–2010 гг. доля выпускников учреждений профессионального образования в числе безработных граждан (в течение года после окончания учебного заведения) составляла в среднем 2,4 %, или 0,7 тыс. человек. От общего количества выпускников очной формы обучения региональной системы профессионального образования данная величина составит 2,2 %. В то же время, это лишь часть выпускников, официально зарегистрированных в Агентстве труда и занятости населения Красноярского края. По данным опроса образовательных учреждений, доля выпускников, нетрудоустроенных в течение года после окончания учебного заведения, возрастает до 6,4 %;

- несоответствии профессиональных и социальных компетенций, формируемых у выпускников системы профессионального образования, требованиям рабочего места. Сегодня образовательные учреждения ориентированы на формирование у выпускников, в первую очередь, профессиональных компетенций. В то же время вектор предпочтений работодателей уже сместился в сторону личностных компетенций и деловых качеств молодых специалистов.

Как наиболее значимые, работодатели отмечают компетенции: ответственность, мотивацию достижений, стрессоустойчивость и некоторые другие², что полностью соответствует принципам формирования кадрового потенциала в период внедрения инноваций в организации – повышение не только профессионального уровня, но и ответственности работников, а также степени их участия в процессах принятия разного рода решений.

С нашей точки зрения, реализация планов модернизации отечественного образования в интересах инновационного развития страны напрямую зависит от эффективности системы управления профессиональной подготовкой кадров, и главное, от активного участия в данном процессе самих работодателей: взаимодействия с образовательной сферой, участия в формировании компетенций выпускников и организации образовательного процесса.

Следует отметить, что в последние годы определенный комплекс мер, направленных на «сближение» сферы производства и профессионального образования, уже реализуется. Это создало возможности расширения форм и методов прямого участия представителей бизнеса в процессе формирования и реализации образовательных программ подготовки кадров в системе профессионального образования [1]. В качестве новых форм вовлечения работодателей в образовательную деятельность следует указать участие работодателей в:

- разработке и реализации образовательных программ (формирование перечня компетенций выпускников и состава предметных курсов, чтение лекций, проведение мастер-классов и семинаров, практик и др.);
- оценке качества подготовки в рамках образовательной программы и отдельных учебных курсов, реализуемых образовательными учреждениями;
- оценке результатов производственных практик и стажировок студентов;
- государственной аккредитации образовательных программ и учебных заведений в качестве экспертов;
- участие в работе государственных экзаменационных и аттестационных комиссий (ГЭК, ГАК);
- участие в «Днях открытых дверей» для абитуриентов и магистров, в «Ярмарках вакансий», проводимых на базе образовательных учреждений, для выпускников и студентов старших курсов и др.

¹ По данным Агентства труда и занятости населения Красноярского края: URL:<http://www.rabota-enisey.ru/market/situation>.

² По данным исследования работодателей г. Красноярск и Красноярского края / Центр карьеры ФГАОУ СФУ. – Красноярск, 2010.

Важно также отметить участие бизнеса в формировании механизмов, позволяющих отслеживать изменение конъюнктуры рынка труда и требований работодателей. Например, участие во внешних оценках качества подготовки специалистов работодателей-экспертов позволяет получать более точную и объективную оценку соответствия программ и результатов обучения требованиям производства и рынка труда. Таким образом, следует признать, что динамика развития взаимодействия работодателей с образовательными учреждениями системы профессионального образования носит явно выраженный положительный характер.

Сегодня не требует доказательств тот факт, что в наращивании качества профессионального образования заинтересованы все субъекты данного процесса: работодатели, студенты, образовательные учреждения, государство. При этом каждый из субъектов имеет свои личные и вполне конкретные интересы и оценки. С позиции государства, рассматривающего образование не только как процесс передачи знаний и формирования компетенций, но и как фундаментальный институт общественного воспроизводства, качество образования должно быть достаточным для реализации выбранной обществом стратегии развития. Данную позицию разделяют учреждения профессионального образования (ОУ). Что касается позиции выпускников ОУ, то в данном случае полученное образование может быть признано качественным лишь с точки зрения того, насколько успешно оно позволяет конкурировать на рынке труда, получить работу и успешно развивать карьеру. Работодателей же в первую очередь интересует профессиональная компетентность специалиста, способность ориентироваться в производственной обстановке, решать нестандартные задачи, принимать самостоятельные решения в пределах своей компетенции, нести за них ответственность, работать в команде. Поэтому работодатели и студенты вправе считать качество образования низким, если уровень подготовки выпускников не соответствует требованиям современного производства и рынка труда [3].

С нашей точки зрения, интегрирующим механизмом, способным увязать взаимные интересы субъектов в повышении качества образовательного процесса и уровня профессиональной компетентности выпускников ОУ, способен стать принцип взаимовыгодного партнерства, который может быть реализован за счет:

- внедрения идеологии партнерства, в качестве нового элемента образовательных стандартов профессиональной подготовки кадров. При этом, по мере накопления опыта, данный элемент способен трансформироваться в ценности и нормы, координирующие деятельность субъектов в процессе подготовки кадров для региональной экономики;
- правильного распределения функций между основными участниками процесса подготовки специалистов;
- обеспечения координации и согласованности их действий;
- создания мотивации и ответственности для всех сторон, участвующих в процессе его организации.

Хотелось бы отметить, что сегодня для работодателей в числе сравнительно новых и наиболее привлекательных форм участия и обеспечения качества профессиональной подготовки специалистов рассматривается разработка профессиональных стандартов. Этот инструмент, с нашей точки зрения, должен положительно повлиять на качество профессионального образования, помочь эффективно реализовать компетентностную модель при организации учебного процесса.

В системе профессиональной подготовки кадров существует три теоретико-методологических подхода: отраслевой, функциональный и компетентностный. Переоценка состояния отраслей экономики РФ и присоединение к Болонскому процессу создали предпосылки для актуализации в профессиональной подготовке кадров компетентностного подхода, основой которого является заказ на подготовку специалистов по прямым требованиям работодателей. Поскольку заказ на подготовку кадров и оценка результатов обучения выходят за рамки требований государства в сфере образования, которые определяются Федеральными государственными образовательными стандартами (ФГОС), работодатель становится доминирующим заказчиком и оценщиком качества образования. Учебным заведениям при разработке и реализации образовательных программ подготовки кадров необходимо ориентироваться на потребности работодателей, создавать механизмы, позволяющие непрерывно отслеживать изменения конъюнктуры рынка труда и требований основных потребителей к качеству образования.

Существующая система профессиональной подготовки кадров не в состоянии быстро и гибко реагировать на меняющиеся условия экономики и рынка, правильно и своевременно определять требуемые бизнесу компетенции специалистов. Отсутствие эффективной системы мониторинга образования и трудоустройства выпускников как информационно-аналитической базы региональной политики воспроизводства, обучения и повышения квалификации кадров усложняет возможность учета интересов бизнеса при подготовке учреждениями профессионального образования специалистов для удовлетворения текущей и перспективной кадровой потребности региональной экономики. Большинство учебных заведений не в состоянии

осуществить объективный мониторинг изменений конъюнктуры рынка труда и требований работодателей, не могут правильно оценить перспективные направления подготовки и перечень необходимых профессиональных компетенций выпускников. В результате выпускники таких учебных заведений часто оказываются невостребованными на рынке труда [4].

Система профессионального образования должна иметь четкие представления о том, для каких конкретных видов работ (функций) профессиональной деятельности осуществляется подготовка специалистов, определять компетенции, необходимые для выполнения этой профессиональной деятельности, составлять функциональные карты специалистов. Выявленные функции становятся основой разработки образовательного стандарта и, в итоге, программы обучения. В совокупности они представляют собой набор необходимых компетенций работника, которые будут результатами обучения. Чтобы не допустить ошибки в результатах обучения уже на уровне формирования образовательной программы необходимо участие бизнеса, поскольку только работодатели могут сформулировать требования к компетенциям специалистов, учитывающие уровень и перспективы развития техники и технологии, науки, культуры, экономики и социальной сферы.

Для эффективного взаимодействия представителей бизнеса и системы профессионального образования работодатели должны иметь профессиональные стандарты, описывающие требования к качеству и содержанию труда в соответствующих сферах профессиональной деятельности. В системе образования профессиональные стандарты трансформируются в требования к результатам обучения и дают учебным заведениям ориентиры для корректировки программ подготовки бакалавров и магистров, программ переподготовки работников под конкретные производственные задачи.

На наш взгляд, от такого взаимодействия выиграют все стороны социального партнерства:

- работодатель получит специалиста необходимой квалификации, готового приступить к работе сразу после получения диплома;

- образовательное учреждение имеет возможность осуществлять подготовку специалистов, востребованных на рынке труда, что существенно повысит эффективность подготовки профессиональных кадров и поднимет престиж учебного заведения.

Подводя итог всему вышесказанному, хотелось бы отметить, что, несмотря на наличие разных моделей подготовки профессиональных кадров, адаптационная модель изначально направлена на подготовку специалиста к специфическим условиям будущей работы за счет формирования модели компетенций в соответствии с требованиями качества и содержания труда в сферах профессиональной деятельности. Необходимым условием эффективности адаптационной модели является обязательное участие работодателей и представителей профессиональных сообществ совместно с образовательными учреждениями в формировании и реализации образовательных программ подготовки кадров.

Литература

1. Рекомендации по учету требований работодателей к профессиональным квалификациям работников при разработке профессиональных образовательных программ / *И.А. Волошина* [и др.]. – М.: Национальное агентство развития квалификаций, 2010. – 61 с.
2. Эффективное использование кадровых ресурсов: профессиональные стандарты и безопасность на производстве // Бюл. «Эксперт РА». – 2012 (март). URL:http://raexpert.ru/researches/corp/kadry_2012.
3. Участие работодателей в реализации образовательных программ и внешней оценке результатов обучения // По результатам внешних оценок качества, проведенных АККОРК в 2007–2011 годах. – М., 2012. URL:<http://www.akkork.ru/general/upload/rabotodatel>.
4. Энциклопедия содействия трудоустройству. Практика деятельности лучших центров (служб) содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования. – Т. 12 / гл. ред. *Е.П. Илясов*. – М.: КЦСТ, 2011. – 514 с.

