

Формирование системы управления качеством трудовых ресурсов региона

В статье рассматривается проблема управления качеством трудовых ресурсов на уровне региона. Представлена субъектная структура региональной системы управления качеством трудовых ресурсов, включая инфраструктурные объекты изучения квалификационных требований работодателей, развития содержания образования и технологий обучения, трудоустройства ищущих работу. Предложена модель регионального агентства развития квалификаций.

Ключевые слова: трудовые ресурсы региона; квалификационные требования работодателей, развитие содержания образования, профессиональное образование, рынок труда, сертификация, региональное агентство развития квалификаций.



С. А. Иванов,
д. э. н., зав. лабораторией Института проблем региональной экономики РАН;
вед. н. сотр. СПбГУ
ivanov.s@iresras.ru

Нехватка квалифицированных кадров, особенно в промышленности, является одной из наиболее острых проблем российской экономики. В значительной степени эта, казалось бы, «количественная проблема» рынка труда, непосредственно связана с качеством трудовых ресурсов. Низкое качество рабочей силы, не обладающие необходимыми для современной экономики профессиональными и иными компетенциями специалисты, в том числе выпускники учреждений профессионального образования различного уровня — одна из причин перманентного дефицита кадров. А о том, что дефицит кадров на рынке труда сохраняется, свидетельствует, в частности, доклад Российского союза промышленников и предпринимателей «О состоянии делового климата в России в 2015 г.», в котором отмечается, что дефицит квалифицированной рабочей силы испытывают 40,4% российских компаний [1]. При этом в специалистах высшего уровня квалификации нуждаются 58,6% компаний [1].

Таким образом, одним из направлений решения проблемы дефицита кадров является создание в регионах России эффективной современной системы управления качеством трудовых ресурсов. Обеспечение большего соответствия имеющихся у работников профессиональных знаний и навыков тем, что востребованы работодателями, должно снизить дисбаланс спроса и предложения на рынке труда, сократить разрыв между заявленными вакансиями и числом людей ищущих работу.

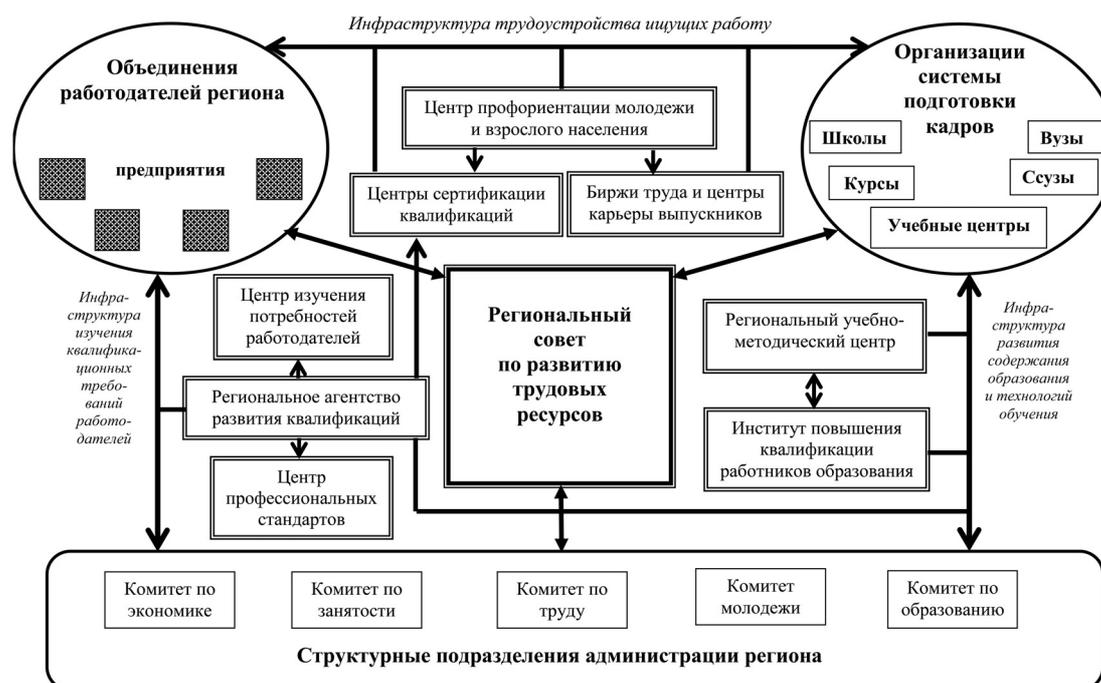
Понимание того, что именно управление качеством рабочей силы и специалистов, включая готовность выпускников учреждений профессионального образования занимать создаваемые в современной экономике рабочие места, должно стать стратегическим направле-

нием решения проблемы кадрового обеспечения экономики, привело к принятию на федеральном уровне ряда правовых документов, определивших новые подходы к управлению качеством трудовых ресурсов.

В этом контексте следует, прежде всего, отметить, принятие еще в конце 2007 г. Государственной думой Российской Федерации закона о новой структуре образовательного стандарта [2], коренным образом изменившего не только содержание этих стандартов, но и механизм их применения при разработке учебных программ для системы профессионального образования и подготовки кадров. С принятием этого закона формирование образовательных стандартов должно было осуществляться только на основе разрабатываемых работодателями профессиональных стандартов.

Во исполнение этого закона, как известно, был принят ряд нормативных и регулирующих документов. В числе нормативных документов последнего времени следует отметить изменения, внесенные в Трудовой кодекс Федеральным законом № 236-ФЗ [3], которые законодательно определили понятие профессионального стандарта, порядка его разработки, утверждения и применения; Постановление Правительства Российской Федерации «О Правилах разработки, утверждения и применения о профессиональных стандартов» [4]; Федеральный закон № 122-ФЗ, уточнивший порядок применения профессиональных стандартов [5].

В обеспечение принятых нормативных актов Минтруд России разработал ряд методических документов, утвердивших, в частности, новый макет профессионального стандарта [6], уровни квалификации [7], методические рекомендации по разработке профессионального стандарта [8], а также рекомендации по проведению обсуждения и экспертизы проектов профессиональных стандартов [9].



Субъектная структура системы управления качеством трудовых ресурсов региона

Однако, несмотря на принятие целого ряда документов, говорить о серьезном переломе в вопросе управления качеством трудовых ресурсов, особенно на уровне региона, пока не приходится. По всей видимости, проведенная институциональная модернизация должна быть дополнена инфраструктурным развитием этой системы, с тем, чтобы в регионах появились субъекты, способные и готовые реализовывать новые механизмы регулирования трудовых ресурсов.

Здесь представлена предлагаемая примерная субъектная структура системы управления качеством трудовых ресурсов региона (рисунок).

Отмечая необходимость формирования инфраструктуры управления качеством трудовых ресурсов региона, можно подчеркнуть еще один, и, пожалуй, наиболее важный момент: ядром этой системы управления должен стать координирующий орган, в состав которого должны войти представители всех сторон, заинтересованных в эффективном решении кадровых вопросов. В нашей схеме он обозначен как Региональный совет по развитию трудовых ресурсов.

Комплексный характер процесса формирования кадрового обеспечения экономики региона, управления качеством трудовых ресурсов требует того, чтобы на всех его этапах, от прогнозирования потребности работодателей и формирования заказа системе подготовки кадров до сертификации квалификации выпускников этой системы и их распределения по предприятиям, учитывались интересы всех субъектов этого процесса. А в числе этих субъектов главными являются работодатели, органы власти различного уровня, отвечающие за социально-экономическое развитие региона, система профессионального образования и, наконец, население, в первую очередь, трудоспособное население, заинтересованное в получении востребованной на рынке труда профессии, развитии своих профессиональных компетенций для

обеспечения конкурентоспособности на том же рынке труда. Отметим тут же ключевую роль системы профессионального образования как главного социального института, непосредственно формирующего то или иное качество трудовых ресурсов.

Региональный совет по развитию трудовых ресурсов объединяет представителей объединений работодателей соответствующего субъекта Российской Федерации, руководителей профильных структурных подразделений администрации региона, руководителей наиболее крупных учреждений профессионального образования. Этот Совет рассматривает и принимает проект регионального заказа на подготовку кадров в профессионально-квалификационном разрезе, согласовывает программы развития профессионального образования и обеспечения занятости населения, определяет приоритеты деятельности регионального агентства развития квалификаций, о котором речь пойдет далее.

Что касается инфраструктуры управления качеством трудовых ресурсов региона, то она должна быть представлена тремя блоками объектов:

- а) блоком инфраструктурных объектов, занимающихся изучением квалификационных требований работодателей региона,
- б) блоком инфраструктурных объектов, сосредоточенных на развитии содержания профессионального образования и подготовки кадров, а также развитии методик и технологий обучений,
- в) блоком инфраструктурных объектов, содействующих трудоустройству людей, ищущих работу.

Ключевым инфраструктурным объектом в блоке изучения квалификационных требований работодателей региона должно стать региональное агентство развития квалификаций (далее — РАРК). Процесс формирования РАРКов в регионах России инициирован в начале 2016 г. Национальным советом при Президенте

Российской Федерации по профессиональным квалификациям. Однако до настоящего времени широкой поддержки этот процесс не получил, возможно, как раз в силу того, что обеспечивающей его деятельности инфраструктуры в регионах не создано.

Представляется, что в перечень основных функций РАРКа должны входить: организация исследования текущих и перспективных требований работодателей, содействие обновлению региональных составляющих профессиональных стандартов; организация общественно-профессиональной аккредитации образовательных программ; содействие работе региональных центров сертификации профессиональных квалификаций.

Это означает, что в регионах в первую очередь должен появиться институт, который станет выполнять функцию изучения рынка труда и прогнозирования потребностей работодателей. Такой институт должен проводить исследования в режиме мониторинга, хорошо ориентироваться в особенностях экономики региона, быстро адаптироваться к меняющейся ситуации, в том числе, демографической, миграционной и пр.

На практике же эти функции в субъектах Российской Федерации выполняют (если выполняют) различные исследовательские центры, получающие заказы на изучение рынка труда по результатам конкурсов на проведение соответствующих НИР. Это оборачивается тем, что изучением рынка труда занимаются случайные, иногда даже из другого региона, организации – исполнители на нерегулярной основе, подчас плохо знающие специфику и экономику исследуемого региона. Представляется, что должен быть найден механизм, не противоречащий бюджетному законодательству в этом вопросе, но обеспечивающий решение главной задачи – получение достоверной и полной информации о потребностях экономики региона в кадровом обеспечении, в том числе в профессионально-квалификационном разрезе.

Что касается региональных Центров сертификации профессиональных квалификаций, то в их приоритетные задачи должно входить:

- проведение сертификации профессиональной квалификации выпускников учреждений профессионального образования и подготовки кадров;
- сбор заявок от предприятий на организацию сертификации квалификаций персонала;
- организация отраслевой сертификации квалификаций;
- выдача и учет сертификатов подтверждения квалификации;
- подбор и организация подготовки экспертов по сертификации квалификаций;
- контроль качества мероприятий по оценке квалификаций;
- подготовка предложений по актуализации профессиональных стандартов;
- разработка предложений по актуализации методических документов по сертификации профессиональных квалификаций.

Вторым важным инфраструктурным блоком системы управления качеством трудовых ресурсов региона является блок организаций, содействующих развитию

содержания профессионального образования и подготовки кадров, а также методик и технологий обучений. В значительной степени подобные структуры в регионах сохранились еще с советского периода в виде учебно-методических центров органов управления образованием, институтов повышения квалификации работников системы образования и т. п.

В современных условиях важно наделить эти структуры новыми функциями и полномочиями. Речь идет, в первую очередь об организации тесного взаимодействия этих центров с РАРКом и инфраструктурными объектами, занимающимися изучением квалификационных требований работодателей, разработкой профессиональных стандартов, организацией сертификации действующих работников и выпускников профессионального образования и подготовки кадров.

В новой системе управления качеством трудовых ресурсов региона учебно-методический центр должен выполнять следующие основные функции:

- разработка и актуализация региональных учебно-методических и организационно-методических документов по обновлению содержания образовательных программ и сертификации квалификаций;
- формирование банка контрольно-измерительных материалов для тестирования претендентов на получение соответствующего профессионального сертификата;
- обеспечение организационно-методического сопровождения экспертизы, проводимой региональными Центрами сертификации профессиональных квалификаций;
- оказание консультационной и методической поддержке Институту повышения квалификаций работников профессионального образования и Центрам сертификации профессиональных квалификаций;
- ведение реестра экспертов Центра профессиональных стандартов и Центров сертификации профессиональных квалификаций;
- оказание консультационной и методической помощи по вопросам сертификации персонала отдельным предприятиям, не входящим в объединения работодателей и не располагающих собственными отраслевыми центрами сертификации квалификаций.

В третий блок инфраструктурного обеспечения системы управления качеством трудовых ресурсов региона входят организации, занимающиеся содействием трудоустройству людей, ищущих работу. Речь идет как о выпускниках учреждений профессионального образования, так и занятом населении, но ищущем работу.

В число таких организаций, в первую очередь входят центры, занимающиеся профессиональной ориентацией, как молодежи, так и взрослого населения, кадровые и рекрутинговые агентства, центры экспресс-обслуживания населения службы занятости, центры карьеры, молодежные, студенческие, военные биржи труда, а также центры добровольной независимой сертификации профессиональных квалификаций.

Последние должны входить в орбиту деятельности РАРКов и создаваться по отраслевому принципу, но в отдельных случаях могут открываться и функционировать при образовательных организациях, но с участием работодателей.

Для обеспечения функционирования предлагаемого механизма управления качеством трудовых ресурсов на региональном уровне должен быть разработан пакет соответствующих нормативных и регулирующих документов.

* * *

Статья подготовлена в рамках программы фундаментальных исследований ООИ РАН «Национальная экономическая безопасность России в условиях обострения объективных и инициированных рисков и угроз» III.9 Разработка стратегии управления кадровым потенциалом экономики регионов России в условиях обострения объективных и инициированных рисков и угроз» (№0170-2015-0013).

Список использованных источников

1. О состоянии делового климата в России в 2015 г. // Доклад РСПП. Март. М., 2015. – 67 с.
2. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части изменения понятия и структуры государственного образовательного стандарта. Федеральный закон № 309-ФЗ от 1 декабря 2007 г.
3. О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации (в части законодательного определения понятия профессионального стандарта, порядка его разработки и утверждения). Федеральный закон № 236-ФЗ от 3 декабря 2012 г.
4. О правилах разработки, утверждения и применения о профессиональных стандартов» № 23 от 22 января 2013 г. (в ред. 23 сентября 2014 г.).
5. Федеральный закон № 122-ФЗ от 02.05.2015 г. «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и ст. 11 и 73 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» (вступил в силу с 1 июля 2016 г.).
6. Об утверждении Матрицы профессионального стандарта. Приказ Минтруда России № 147н от 12 апреля 2013 г. (в ред. 29 сентября 2014 г., приказ № 665н).
7. Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов. Приказ Минтруда России № 148н от 12 апреля 2013 г.
8. Об утверждении Методических рекомендаций по разработке профессионального стандарта. Приказ Минтруда России № 170н от 29 апреля 2013 г.
9. Об утверждении методических рекомендаций по организации профессионально-общественного обсуждения и экспертизы проектов профессиональных стандартов. Приказ Минтруда России № 671н от 30 сентября 2014 г.
10. Н. В. Афанасьева, А. Д. Шматко, С. А. Иванов. Формирование кадрового потенциала инновационной экономики. СПб.: Изд-во СЗТУ, 2011. – 176 с.

Creation of the regional quality management system of labour forces

S. A. Ivanov, PhD in Economics, Head of laboratory in Institute for regional economic studies of the Russian Academy of Sciences; Acting Director of Saint-Petersburg Economics-mathematics Institute of the Russian Academy of Sciences.

The article considers the problem of management of development of the quality of regional labour forces. The structure of a regional quality management system of a labour forces, including the infrastructure of studying of qualification requirements of employers, curricula development and development of methodology of training, infrastructure for people which are looking for work is provided.

Keywords: regional labor resources; qualification requirements of employers, curricula development, vocational education, labor market, certification, regional agency of development of qualifications.

Международная конференция «XXIV Кондратьевские чтения: социально-экономические проблемы современности, поиски междисциплинарных решений»

Международная конференция «XXIV Кондратьевские чтения: социально-экономические проблемы современности, поиски междисциплинарных решений» состоится 16-17 ноября 2016 года в Москве. Организаторы мероприятия – Международный фонд Н. Д. Кондратьева и Институт экономики РАН.

Участники обсудят правомерность теории неизбежности циклов и кризисов, выявленных Н. Д. Кондратьевым, его предшественниками и последователями в развитии глобальной экономики и плодотворности ее дальнейшего использования. После конференции будет издан сборник, в котором будут опубликованы основные пленарные доклады, тезисы и материалы дискуссии.

В чтениях примут участие ученые и специалисты из разных регионов России, из стран Таможенного союза и ученые других стран.