



# ПАРТНЕРСТВО БИЗНЕСА И ОБРАЗОВАНИЯ

**ОРГАНИЗАТОР:**



**Союз промышленников  
и предпринимателей  
Мурманской области**

**ПОДДЕРЖКА:**

**Министерство образования и науки Мурманской области**

**ПАРТНЕРЫ:**



**ОБЛАСТНАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ  
ПО ВОПРОСАМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
В МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ И РАЗВИТИЮ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА УЧЕБНЫХ  
ЗАВЕДЕНИЙ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ**

22 ноября 2011 года

**МАТЕРИАЛЫ КОНФЕРЕНЦИИ:**

Потребности бизнеса в профессиональных кадрах.....	3
Состояние и тенденции развития профессионального образования в Мурманской области.....	10
Стратегические аспекты формирования «умной» экономики .....	15
Современные тенденции социального партнерства в формировании регионального рынка труда .....	19
Социальное партнёрство в условиях модернизации профессиональной школы .....	22
Система подготовки кадров ОАО «АПАТИТ» .....	25
Прохождение производственной практики курсантами мореходных училищ на рыбопромысловых судах .....	28
Направления сотрудничества университетов с предприятиями.....	30
Необходимые условия для проведения модернизации.....	32
Проблемы связи образования, бизнеса и органов власти.....	34
О стандарте информационной компетенции работников и соискателей вакансии .....	35
Аспекты взаимодействия работодателя и студентов во время практики .....	38
Резолюция областной конференции по вопросам профессионального образования в Мурманской области и развитию социального партнерства учебных заведений и работодателей .....	41

# Потребности бизнеса в профессиональных кадрах

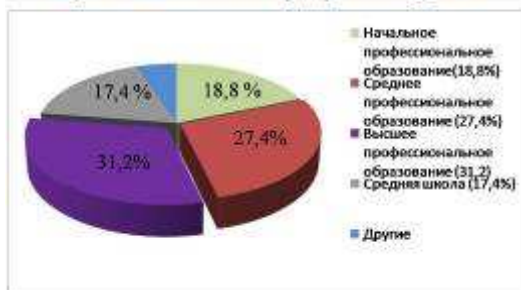
Лебедев А. Г., президент Союза промышленников и предпринимателей Мурманской области

Я хочу остановиться на важности сегодняшней темы для всех нас, так как эффективное решение вопросов кадрового обеспечения, подготовки квалифицированных специалистов, выстраивания качественного взаимодействия всех заинтересованных в этом сторон позволит существенно укрепить социально-экономический потенциал страны, нашего региона в частности, и обеспечить развитие общества на годы вперед.

На первый взгляд кажется, что все достаточно просто. Работодателям нужны подготовленные и квалифицированные специалисты, а учебные заведения должны этих специалистов подготовить в нужном количестве и соответствующей квалификации, но на практике все оказывается гораздо сложнее.

Необходимо достижение баланса интересов в подготовке специалистов различных квалификаций, необходимого уровня образования между учебными заведениями, работодателями и государством, и именно, на достижение данного баланса должны быть направлены наши совместные усилия. Основой данной сбалансированности, на мой взгляд, должно быть государство, общество же обеспечивает наиболее тонкую настройку, золотая середина — это бизнес и образовательные учреждения, которые непосредственно создают кадровый потенциал и обеспечивают развитие экономической системы страны.

Фактическая занятость выпускников во всех отраслях экономики на федеральном уровне:



Прежде всего, я хотел бы остановиться на структуре фактической занятости выпускников во всех отраслях экономики на федеральном уровне, полученной в результате проведенных исследований. Мы видим следующую картину: НПО — 18,8%; СПО — 27,4%; ВПО — 31,2%; Средняя школа — 17,4%; Другие — 5,2%.

Теперь посмотрим на текущие потребности работодателей в выпускниках различных учебных заведений полученные на основе аналогичных исследований: НПО — 20,8%; СПО —

56%; Средняя школа — 4%; ВПО — 19,2%.

Сравнивая данные по стране и по нашему региону, мы видим, что наблюдается явный перекося в востребованности специалистов с начальным, средним профессиональным образованием и высшим профессиональным образованием. По сути, у нас наблюдается перепроизводство специалистов ВПО и серьезный спрос на специалистов СПО, чуть меньший спрос на специалистов НПО. Не думаю, что эта информация является

Текущие потребности работодателей в выпускниках различных учебных заведений:



Соотношение вакансий в службе занятости МО и реальным количеством выпускников:

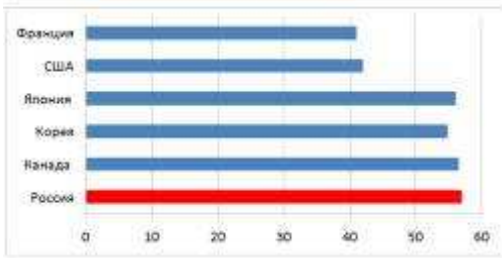


новостью для Вас, об этом много говорится на различном уровне, но со стороны государства эффективных действий в данном направлении не наблюдается, и это я считаю серьезной ошибкой.

Вообще, предстоящий вызов текущей действительности и предстоящего десятилетия для нашей страны, на мой взгляд, как это ни парадоксально, это как раз рост уровня образования населения. Я имею ввиду увеличение количества людей, имеющих высшее профессиональное образование. Какое качество данного образования — это

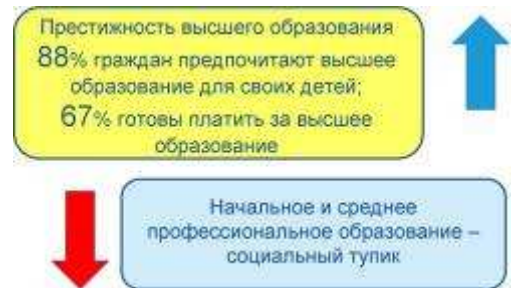
уже другой вопрос.

Доля населения с высшим образованием в %:



Доля населения с высшим образованием для населения России от 25 до 35 лет составляет 57%. Это один из самых высоких показателей в мире. Похожие показатели имеют Канада, Корея, Япония. Для сравнения, в США этот показатель составляет 42%, во Франции — 41%. Причем США — крупнейшая в мире инновационная экономика, но меньше, чем у нас количество людей с высшим образованием абсолютно им не мешает. А может быть, как раз и способствует? Ведь присутствие в экономике людей, занятых практическим трудом, а специалисты с более низким уровнем образования как раз и относятся к таковым, особенно в сфере малого и среднего бизнеса, наиболее способствует развитию инноваций и модернизации производства. Особенно, если это подкрепляется творческим и предпринимательским потенциалом.

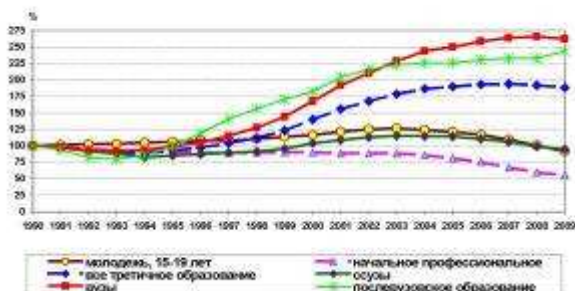
Направление вектора престижности высшего образования в нашей стране достаточно четко определено: 88% граждан предпочитают высшее образование для своих детей, и 67% готовы платить за него. При этом начальное и среднее профессиональное образование в глазах наших граждан представляет социальный тупик. Это достижение последних десятилетий, в течение которых образовательные приоритеты кардинально изменились. И это видно невооруженным глазом. Мы не должны игнорировать данную ситуацию и не должны воспринимать ее как нечто существующее независимо от нас. В противном случае, через некоторое время мы получим значительную социальную группу людей, преимущественно в городах, имеющих ВО и неудовлетворенных своей работой, своим социальным статусом. Эта группа уже сейчас активно растет и, по прогнозам специалистов, составит к 2020 году 10% населения страны.



Определенную головную боль данная группа представляет и для работодателей. Думаю, многие руководители предприятий согласятся со мной, что в последние годы увеличивается процент кандидатов на вакансии — молодых людей с высшим образованием, амбициями, претензией на высокую заработную плату, но не более того. Их уровень профессионализма оставляет желать лучшего. Эта категория граждан хочет сразу и все. Но так не бывает. Чтобы чего-то добиться, необходим эффективный и созидательный труд.

Эти люди включены в систему широкой социальной коммуникации, представляемую интернет-технологиями, уровень которых в нашей стране, да и в регионе, достаточно высок. Это серьезный вызов для страны и это вызов не только социальный, но экономический и политический. По сути это вызов стабильности развития нашего общества.

Динамика численности выпускников образовательных учреждений



Количество ВУЗов за последние 10 лет выросло в 2,5 раза, в основном за счет негосударственных ВУЗов.

Растущая темпами 4% в год экономика страны не может создавать рабочие места темпами, совпадающими с выпуском людей из ВУЗов. Таким образом, высшее образование может начать, да в принципе уже производит поколение «новых бедных» — таких групп людей, доходы которых значительно ниже средних по экономике, а их труд не соответствует ни их квалификации, ни их амбициям. Эти группы людей будут накапливать социальное недовольство, что может послужить крупнейшим дестабилизатором общества и потребовать действий со стороны государства в пожарном порядке.

Исходя из вышесказанного, ошибки в образовательной сфере могут иметь достаточно серьезные последствия и необходимо уже сейчас интенсивно работать над исправлением данного

перекося, и активную роль в этом должно играть государство. Нужно понимать, что более менее ощутимые результаты могут быть достигнуты лишь через несколько лет, ведь изменения должны произойти прежде всего в наших головах, а это длительный процесс. Достаточно серьезная роль должна быть отведена социальной рекламе, популяризирующей начальное и среднее профессиональное образование, и профориентации школьников. Мне сложно представить, что должно произойти в психологии людей, чтобы сознательно связывать будущее своих детей с получением именно начального и среднего образования. А эти изменения должны обязательно произойти, так как именно такие специалисты нужны экономике нашей страны, чтобы обеспечить как экономическое развитие, так и социальную стабильность.

На мой взгляд, пропагандистских мер явно не достаточно. Необходимо и работодателям задумываться — а специалисты с каким конкретно уровнем образования ему нужны? Ведь в чем-то и сами работодатели провоцируют молодежь, предъявляя необоснованно завышенные требования к потенциальным сотрудникам, и сами в дальнейшем получают от этого много абсолютно ненужных проблем.

Необходимо ограничивать доступ к получению высшего образования, но делать это не искусственным путем, а естественным образом. В ВУЗах должна учиться наиболее способная молодежь. Да, ее станет меньше в ВУЗах. Да, сократится и количество ВУЗов, но это не значит, что данные учебные заведения должны будут закрыться, они могут переквалифицироваться в средние профессиональные учебные заведения и готовить специалистов соответствующего уровня. Хочу заметить, что и сейчас некоторые высшие учебные заведения в действительности соответствуют уровню средних профессиональных, а то и ниже среднего, поэтому для определенного количества ВУЗов это станет определенного рода восстановлением статуса-кво.



Да, в чем-то эти меры могут показаться жесткими и непопулярными, на первый взгляд, но без этого мы не изменим данный перекося в системе образования.

Хочу также остановиться на правильности ступенчатого подхода к образованию — от начального профессионального к высшему и от бакалавра к магистру. На мой взгляд, это правильный процесс, обеспечивающий поступательный, осознанный и осмысленный подход к обучению. Специалист, прошедший такую последовательность, в особенности с определенным интервалом времени, в течение которого он получил практический опыт, наиболее ценен для работодателя.

У рядовых граждан бытует мнение, что необходимо сначала полностью выучиться, пока молодой, а потом всю оставшуюся жизнь работать. Вообще, у человека, получившего образование, без постоянного саморазвития с каждым последующим годом способность к обучению падает, и через некоторое время он просто не способен к нему, разве что только совершенствовать практические навыки. Ступенчатая система как раз позволяет продлить процесс мозговой активности и усиливает профессиональные качества. Мы постоянно должны развиваться, мозг необходимо, также как и тело, держать в тонусе, тем более, если мы хотим наполнить реальным смыслом такие популярные в последнее время понятия, как модернизация и инновации.

Отдельно хотелось бы остановиться на качестве профессионального образования, в особенности высшего и среднего.

**Качества выпускника, необходимые для трудоустройства и карьерного роста, по оценке работодателей – членов СПП МО :**



Мурманской области, но в дальнейшем мы от этого отказались именно по причине сложности и необъективности оценки.

Конечно, работодатель хочет получать из учебного заведения сразу готового специалиста, но это практически нереально, если не будет тесной связи учащегося и предприятия. Считаю, что в зависимости от уровня образования учащиеся должны последние 1—2 года своего обучения уже работать и совмещать учебный процесс, только тогда работодатель будет получать практически готового специалиста.

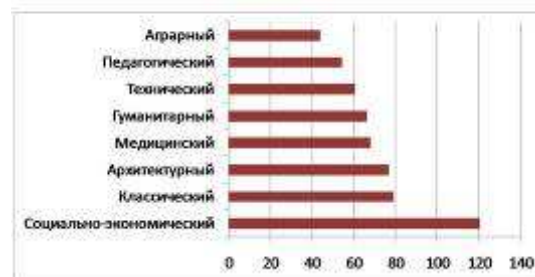
Учебным заведениям нужно больше внимания уделять личностному развитию учащихся в дополнение к теоретическим и практическим знаниям.

Но, так или иначе, можно с уверенностью утверждать, что в учебных заведениях есть студенты, которых нужно смелее отчислять, не допускать до сдачи госэкзаменов и защиты диплома, а может, и не стоило вообще принимать на учебу. Соглашусь с тем, что сейчас таких студентов стало существенно больше, чем было 10—15 лет назад, но здесь злую шутку играют принципы рыночной экономики и система платного образования. Учебные заведения — это хозяйствующие субъекты и платежеспособный спрос (выше я акцентировал внимание на желании родителей платить за образование своих детей, и таких 67%) рождает соответствующее предложение. Поэтому качество подготовки специалиста уходит на второй план, а получение доходности за счет его порой не обучения, а содержания в ВУЗе — на первый. Мы можем сколько угодно возмущаться тем, что мы готовим очень много экономистов, финансистов, менеджеров различной направленности и не готовим необходимых технических и профильных специалистов. Но давайте посмотрим, а какое профильное высшее образование наиболее востребовано и сколько за него готовы платить, так как это именно платежеспособный спрос.

Мы видим, что наиболее дорогим, а значит и наиболее востребованным, соответственно, является социально-экономический профиль. Вот и ответ на вопрос. И учебные заведения очень активно реагируют на данный спрос, открывая факультеты для подготовки соответствующих специалистов. Качество, к сожалению, часто уходит на второй план, и не только потому, что учат плохо — учить-то могут вполне прилично. Но еще и потому, что в ВУЗы приходит молодежь не способная к обучению, и весь процесс сводится к тому, что основной задачей становится получить деньги за обучение и выпихнуть кое-как данного специалиста. И, самое парадоксальное, что, с точки зрения принципов рыночной экономики, учебные заведения делают все правильно, но со стратегической точки зрения социально-экономического развития страны — это тупик.

Оценка качества образования — это, на мой взгляд, достаточно субъективный процесс, ведь оценку учебному заведению со стороны работодателя можно дать, лишь оценив конкретного выпускника. А каждый выпускник отличается личностными качествами, уровнем желаний осваивать выбранную профессию, другими видами мотиваций. Поэтому дать оценку качеству образования того или иного учебного заведения — задача непростая. Мы год или полтора назад всерьез задумывались над созданием рейтинга ВУЗов, осуществляющих деятельность на территории

**Средняя стоимость обучения в ВУЗах, тыс. руб. в год**



На мой взгляд, должен быть своеобразный госзаказ на подготовку определенного количества тех или иных специалистов определенного уровня. Но этот госзаказ должен работать не так, как наш горячо любимый ФЗ №94, а на качественно более высоком уровне. Формировать данный заказ должно именно государство с точки зрения экономической стратегии развития, определяемой на годы вперед, не только распределяя бюджетные места в учебных заведениях, но и ограничивая подготовку ненужных специалистов в системе образования вообще.

Этот заказ должен формироваться как на федеральном, так и на региональном уровнях, а стратегия должна учитывать отраслевой потенциал, высококонкурентные и слаборазвитые сектора экономики, работодателский спрос и ряд других факторов. Активную роль в этом процессе как на федеральном, так и на региональном уровнях, должно играть Министерство экономического развития, как орган, определяющий и координирующий стратегическое развитие экономики. Да, сейчас, конечно же, распределяются бюджетные места, но я говорю о переходе на качественно более высокий уровень.

С РОР СПП МО ежегодно проходит согласование подготавливаемых специалистов с учебными заведениями, но оно, скорее всего, носит номинальный характер. На мой взгляд, данное согласование должно проходить именно на основании стратегии экономического развития на конкурсной основе, но, естественно, при учете интересов работодателей. Оно не должно быть формальным.

Можно, конечно, утверждать, что основная направленность в подготовке тех или иных специалистов должна основываться на спросе со стороны работодателей. Сколько и каких специалистов Вам нужно, столько и подготовим, только скажите: сколько и каких. Это мы часто слышим от образовательных учреждений. Данная позиция имеет право на жизнь, но работодателям часто достаточно сложно определить потребность в тех или иных кадрах на несколько лет вперед. Капиталистическая рыночная экономика порой достаточно нестабильна, и в этом мы с Вами уже не раз убеждались. Поэтому позволить себе планирование кадрового потенциала на несколько лет вперед могут только крупные компании. И они в большинстве своем достаточно успешно с этим справляются.

Гораздо сложнее с предприятиями малого и среднего бизнеса. Если Вы спросите у кого-нибудь из руководителей данного сектора, какое количество тех или иных специалистов понадобится ему через 4-5 лет, думаю, многие не ответят на этот вопрос, а погрешность тех, кто ответит, будет достаточно высока. Поэтому основываться в данном случае только на прогнозах работодателей — это все равно, что стрелять из пушки по воробьям. В данном случае и нужно исходить, прежде всего, из стратегических планов, разрабатываемых Минэкономразвития совместно с другими ведомствами. Если мы ответим на вопрос — что будет представлять из себя малый и средний бизнес в региональной экономике через 3-5 лет, а еще точнее, каким мы хотим его видеть, тогда мы сможем с большей вероятностью спрогнозировать потребность в необходимых кадрах. Да, это непростая работа, но без этого не обойтись. Тем более что задача по увеличению доли малого и среднего бизнеса в структуре экономики нашей страны до 65-70% является приоритетной, потому что именно это сможет обеспечить устойчивость экономической системы и снижение рисков зависимости от внешних факторов.

С позиции распределения бюджетных мест приоритет должен отдаваться востребованным специалистам соответствующего уровня и определять это должно государство на основании системы квотирования, основанной на стратегии экономического развития. Государство должно видеть, к какой экономике мы должны прийти и оплачивать подготовку только необходимых специалистов соответствующего уровня. Исходя из вышесказанного, это должны быть специалисты, прежде всего, среднего профессионального уровня.

Например, мы планируем развивать туризм в регионе. Мы должны увидеть, согласно стратегии экономического развития, что будет представлять региональная туристическая отрасль через 4-5 лет, какой бизнес будет представлен в этой отрасли и, исходя из этого, объявлять конкурс

среди учебных заведений различного уровня. В данном случае я говорю про заказ со стороны государства, и это должны быть бюджетные места. Естественно, что учебные заведения будут готовить аналогичных специалистов платно, но приоритет будет задан именно государством. А у молодежи будет выбор — или идти получать бесплатное образование по нужным государству специальностям, или идти получать по собственному желанию платное образование по другим специальностям. Многие, думаю, сделают первый выбор.

Естественно, данный подход будет работать тогда, когда будут полноценные стратегии развития, а не написанные в рамках 94 ФЗ собственно ради написания.

Вообще, чем меньше времени подготовки специалиста, тем точнее прогноз работодателей на потребность в них. Таким образом, наиболее точный прогноз на потребность в специалистах начального профессионального образования, менее точный — на специалистов высшего. Стоимость обучения растет с ростом уровня образования. Получается, что если бы образовательные учебные заведения основывались бы на спросе на специалистов, то выгоднее было бы готовить специалистов начального и среднего профессионального образования. Если они будут основываться на спросе на образование, то им выгоднее готовить специалистов с высшим образованием, ведь готовить их дольше и денег можно за них получить больше. В действительности как раз и побеждает данный вариант, в связи с чем и возникает перекоп. Это еще один фактор, подтверждающий необходимость квотирования на подготовку специалистов соответствующего уровня.

Относительно квотирования есть мнение со стороны учебных заведений, что необходимо обязать работодателей принимать на работу определенное количество специалистов. На мой взгляд, данный принцип хорошо работал в условиях плановой экономики, но абсолютно не применим в условиях рыночной. Необходимо не обязывать, а создавать условия для эффективного взаимодействия бизнеса и образовательной сферы. Но без посредничества государства здесь не обойтись. Вообще, я считаю, что эффективная экономика невозможна без государственного регулирования, а то, что касается кадрового обеспечения — в особенности.

Еще одна идея, предлагаемая для улучшения взаимодействия между работодателями и образовательными учреждениями и применяемая в некоторых регионах — льготное налогообложение предприятий и организаций, активно сотрудничающих с учебными учреждениями. В частности, это касается 30-40% льготы по налогу на имущество, сумма которого в структуре налоговых платежей предприятий и организаций совсем невелика. Когда перейдем к налогу на недвижимость, наверное, она существенно вырастет, но мы говорим о сегодняшнем дне. Считаю эту идею правильной на данном этапе, но делаться это должно смелее со стороны органов власти и касаться также других налогов, в частности, подоходного налога. Ведь между профессиональными кадрами и данным налогом есть прямая связь. Чем выше кадровый потенциал, тем выше занятость и производительность труда и тем выше поступления от данного налога.

Выше я уже останавливался на необходимости развития творческого и предпринимательского потенциала у нашей молодежи, и нужно уделять этому как можно больше внимания, иначе мы никогда не станем страной с развитой экономикой, т. к. основой такой страны является малый и средний бизнес. Выявлять и развивать данный потенциал необходимо начинать уже со школьной скамьи, как это делается как раз в развитых странах. Бизнес-инкубаторы должны появиться в каждой школе, а малые предприятия инновационной направленности должны быть на всех ступенях образования. Естественно, это должно происходить при участии бизнес-сообщества региона. Начиная это сейчас, через 5-10 лет мы получим новое поколение предпринимателей, которые будут лучше генерировать идеи, создавая тем самым платформу для инновационного рывка. Многие из них еще в школе почувствуют уверенность в своих предпринимательских и творческих способностях и пополнят ряды бизнеса.

А теперь посмотрим, что происходит сейчас с приоритетами в трудоустройстве. Большинство предпочитает государственный сектор, где, и это не секрет, требования к работе менее жесткие, чем в частном бизнесе, особенно в малом и среднем. А на первом месте среди желанных работодателей

стоит Газпром. В небольшом предприятии невозможно спрятаться за спину коллеги, там все на виду, и там нужно пахать в прямом смысле слова, но именно эти предприятия должны создавать экономику нашей страны, как это существует в других развитых государствах. А в больших, особенно государственных компаниях, и это тоже ни для кого не секрет, существует целый пласт иждивенцев — «офисный планктон», попавших туда различными способами и получающих достаточно приличную заработную плату, и имеющих наглость быть недовольными ей. У подавляющего большинства из них в кармане диплом о высшем образовании. Данный процесс только способствует спросу на образование, а не на специалиста и не предполагает качественного подхода.

Тенденция последних лет «Мы можем готовить всех. Кому кто нужен?» мне кажется несколько неправильной. Принцип натурального хозяйства сложно применим к системе образования, и чем выше уровень образования, тем менее применим данный принцип. На мой взгляд, исходя из отраслевых приоритетов и стратегии развития, мы должны внутри региона готовить до 90% специалистов НПО, до 50-70% специалистов СПО, до 30% специалистов ВПО. В данном случае, я имею в виду получение первого образования. Здесь я не учитываю специалистов, которые после окончания уедут работать в другие регионы. Остальных специалистов мы должны привлекать извне, но их практические и теоретические знания должны быть выше, чем мы можем обеспечить на месте. Нельзя быть лучшим в подготовке всех специалистов, должно быть четкое позиционирование, основанное на истории, традициях, преподавателях учебных заведений.

На мой взгляд, нужно переходить к другой тенденции — «Лучшие готовят лучших» и необходимо стремиться к повышению конкурентоспособности не только внутри региона, но и страны в целом. Наши учебные заведения должны продолжать готовить специалистов для всей страны, а не только для Мурманской области, но это должен быть ограниченный круг специалистов, но достаточно высокого уровня.



Но то, о чем я говорил, станет возможным, когда на Север обратят пристальное внимание, когда государство наконец поймет, что необходима взвешенная экономическая политика по отношению к Северным регионам страны. Жить на Севере, как это и было ранее, должно быть престижно. Тогда к нам поедут специалисты, и наши лучшие выпускники, пройдя обучение в лучших профильных ВУЗах, будут возвращаться, тогда мы сможем привлекать лучших преподавателей и научных работников.

Со своей стороны, мы, как объединение работодателей, прилагаем к этому максимум усилий, и я уверен, что в будущем все встанет на свои места.

# Состояние и тенденции развития профессионального образования в Мурманской области

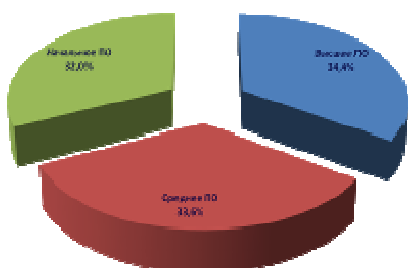
Костюкевич В. Ф., министр образования и науки Мурманской области

Главное конкурентное преимущество любого региона связано с развитием человеческого потенциала, в частности — с повышением уровня образования населения. Именно в сфере образования на современном этапе находится ключ к обеспечению устойчивого экономического роста Мурманской области. Модернизация экономики не представляется возможной без развитой системы профессионального образования. Образование, которое не сказывается на успешности граждан и эффективности экономики, не может считаться качественным. Решение этой задачи является приоритетом региональной политики в сфере профессионального образования.

Профессиональное образование России стоит перед новыми вызовами, принципиально новыми проблемами. Глобализация экономики и структурные изменения в экономике определяют совершенно новые требования к качеству рабочей силы, ее оптимальному распределению и использованию.

Мурманская область, как один из наиболее урбанизированных регионов страны, ориентированных, прежде всего, на крупную промышленность, сталкивается с такими же проблемами в профессиональном образовании, как и другие регионы.

Соотношение штатной численности специалистов по уровням образования в кадровой структуре экономики и социальной сферы в целом по Мурманской области \*



Наблюдается крайне запоздалая реакция учреждений начального, среднего, высшего и дополнительного профобразования на преобразования, происходящие в современной экономике. Одной из главных проблем остается проблема несоответствия спроса и предложений рабочей силы на рынке труда, как по количественному показателю, так и по профессиональному составу.

На Российском рынке труда, в целом, 80% вакансий предназначены для рабочих, а удельный вес выпускников, осваивающих такие профессии, составляет лишь 30% от общего количества выпускников.

У нас в регионе и того меньше. Обследование кадровой структуры экономики и социальной сферы Мурманской области, проведенное территориальным органом Федеральной службы государственной статистики по Мурманской области, по заказу Министерства образования и науки Мурманской области, показало:

— 32% от общего числа работающих имеют начальное профессиональное;

— 33,6% специалистов имеют среднее профессиональное;

и 34,4% специалистов имеют высшее профессиональное образование.

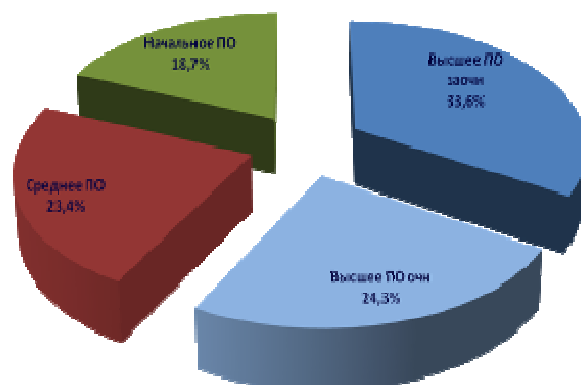
В то же время учреждения профобразования, функционирующие на региональном рынке трудовых ресурсов, выпускают:

— 18,7% рабочих;

— 23,4% специалистов с СПО;

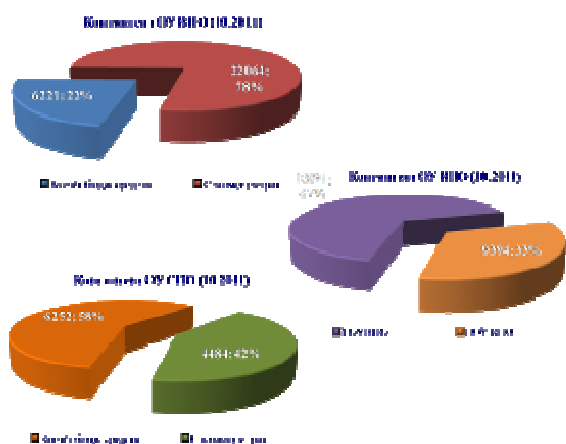
и почти 58% специалистов с высшим профессиональным образованием.

Выпуск из учреждений профессионального образования в 2011 году



Справедливости ради надо отметить, что 66% от общей численности студентов учреждений ВПО, обучается по заочной форме, а 7% студентов получают второе высшее образование. То есть это уже повышение своего профессионального уровня, которое происходит, как правило, не за счет бюджетных мест, а за счёт собственных средств граждан.

В целом система профобразования Мурманской области в настоящее время представлена 70 учреждениями.



В том числе: 13 учреждений НПО, из которых 4 федеральные при исправительно-трудовых учреждениях Минюста России, 1 специальное закрытого типа для детей с девиантным поведением и 8 учреждений подведомственных МОиН МО. 28 учреждений и филиалов СПО и 29 учреждений и филиалов ВПО.

Что касается их географического расположения, то по территории Мурманской области образовательные учреждения распределяются весьма неравномерно, так, например, в Мурманске для населения имеются реальные возможности в получении любого уровня профобразования и практически любого направления, а где то (например, в Кандалакше, Североморске, Полярных Звездах, Оленегорске, Ковдоре) работает только одно учреждение, ориентированное, в первую очередь, на конкретное крупное градообразующее предприятие.

В текущем году из общей численности обучающихся по программам НПО в г. Мурманске обучается 33%, а 13% в г. Апатиты.

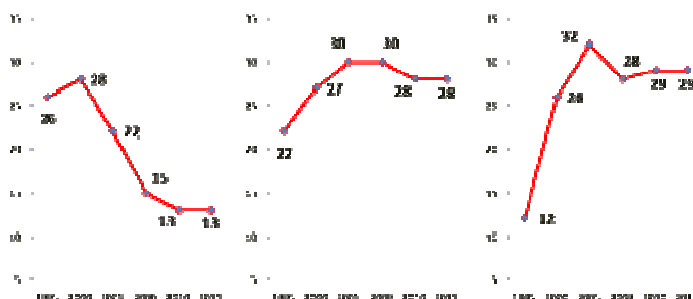
По программам СПО в г. Мурманске обучается 62% и 11% в г. Мончегорске.

А по программам ВПО 81% студентов обучается в г. Мурманске и 17% в г. Апатиты от общей численности.

И если с введением ЕГЭ и Государственной итоговой аттестации выпускников основной школы место проживания абитуриента не принципиально при поступлении, то дальнейшее обучение в учреждениях ВПО и СПО с отрывом от места проживания для некоторых студентов является проблематичным.

Выход из создавшегося положения видится в развитии филиальной сети для учреждений всех уровней профобразования.

Изменение сети образовательных учреждений профессионального образования



Кроме указанных показателей, к проблемам реализации областной политики в сфере профессионального образования можно отнести и то, что в соответствии с ФЗ от 06.10.1999 № 184-ФЗ и другими правовыми актами в сфере образования, к полномочиям органов государственной власти субъекта РФ не относится образование, получаемое в федеральных и негосударственных образовательных учреждениях.

Но жизнь идет своим чередом и не всегда укладывается в рамки регламентирующих документов. Зачастую решение тех или иных вопросов происходит в режиме диалога, в формате общественно-государственного управления или социального партнерства.

В регионе активно функционируют общественные органы управления образованием:

— Совет ректоров учреждений ВПО (руководитель Ершов А. М, ректор МГТУ);

- Мурманское региональное отделение Ассоциации негосударственных образовательных учреждений высшего профессионального образования (руководитель Шергалина В. А., ректор МГИ);
- Совет руководителей учреждений НПО и СПО (руководитель Вадюхин С. В., директор Мончегорского спортивного колледжа).

Министерство активно сотрудничает по вопросам профобразования со всеми социальными партнерами в рамках работы Координационного Совета по кадровому обеспечению Мурманской области, в состав которого входят представители органов власти, общественных организаций, бизнеса и профессиональной школы.

Для решения конкретных вопросов (подготовка кадров для отрасли или крупного проекта) при Правительстве Мурманской области созданы и активно функционируют совместные рабочие группы с компаниями «Штокман Девелопмент АГ» и с ОАО «Газпром Добыча Шельф».

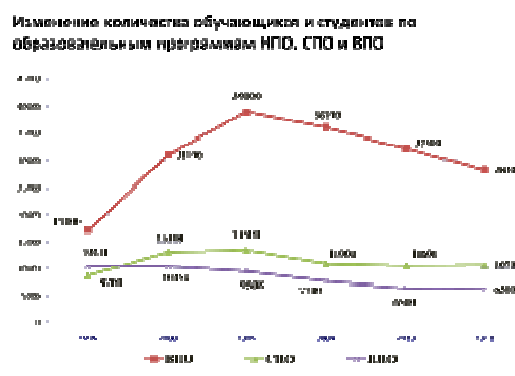
Министерством ОиН МО заключены договоры о сотрудничестве с ОАО «Олкон», Ковдорский ГОК, Кольская ГКМК.



Необходимо отметить, что и ряд профильных органов исполнительной власти столкнулся с проблемой нехватки кадров в курируемой сфере или отрасли. У нас созданы рабочие группы для решения этого вопроса с Министерством здравоохранения, с Комитетом по агропромышленному комплексу и продовольственному рынку Мурманской области. Министерство строительства и территориального развития Мурманской области активизировалось и готовит свою ведомственную программу подготовки кадров для строительной отрасли.

Необходимо отметить, что одной из причин для принятия решения об объединении учреждений является неблагоприятная демографическая ситуация и естественное снижение числа абитуриентов.

Соответственно значительно снизилось и продолжает снижаться численность обучающихся и студентов. Так Филиал ГОУ ВПО «Санкт-Петербургский государственный университет экономики и финансов» в г. Мурманске в этом году вообще не осуществлял набора на очное отделение.



В рамках своей компетенции, мы, естественно, вынуждены основное внимание уделять подготовке кадров с начальным и средним профессиональным образованием. Здесь происходят большие перемены.

С 01 января 2010 года 8 учреждений НПО федерального подчинения были переданы в ведение региона. С 01 января 2012 года планируется передача еще 4-х учреждений СПО, в том числе 3-х, на данный момент подведомственных МОиН Российской Федерации и одно Министерству спорта, туризма и молодежной политики Российской Федерации.

Передача учреждений в ведение региона позволила оптимизировать расходы на их содержание путем объединения и создания практически в каждом муниципалитете одного крупного ОУ ПО. Процесс реорганизации всегда происходит болезненно, но нам удалось избежать излишних потрясений.

В целом, начиная с 2005 года система областных учреждений профобразования претерпела значительные изменения.

Наряду с объединением учреждений, начиная с 2006 года, на основании предложений, полученных от предприятий — заказчиков кадров проведена реорганизация ряда учреждений в 2-х

уровневые ОУ, реализующие программы НПО и СПО.

Мурманская область была в числе первых, кто провел такую реорганизацию, и вначале было не все понятно, так как мы привыкли к четким типам и видам учреждений. А данные учреждения не совсем вписывались в рамки типовых положений. Так или иначе, жизнь показала, что мы на правильном пути. Более того, проект нового закона об образовании исключил НПО, как самостоятельный уровень профобразования. Программы НПО, как 1-ая ступень довузовского образования будет реализовываться в учреждениях СПО.

Надеемся, что благодаря объединению НПО и СПО повысится и качество рабочей силы, благодаря преемственности образовательных программ этих уровней.

В Российской Федерации, в отличие от стран с развитой рыночной экономикой, качество рабочей силы становится критическим. Более 50% работников, занятых в отраслях экономики, являются работниками простого, неквалифицированного труда с узкой специализацией и лишь 5% экономически активного населения относятся к категории специалистов высшей квалификации, в то время как в ФРГ — 56%, в США — 43%.

Это еще раз подтверждает правильность выбранного пути по реорганизации подведомственных учреждений.

При этом такая реорганизация является наглядным положительным примером развития социального партнерства между ОУ, органами власти и крупными предприятиями, направленного на совершенствование качества подготовки специалистов, отвечающих современным требованиям бизнеса.

Так Ковдорский политехнический колледж создан по предложению ОАО «Ковдорский ГОК», а Печенгский политехнический техникум по предложению Кольской ГМК.

Участие работодателей в работе образовательных учреждений позволяет им заблаговременно выделять обучающихся и студентов для привлечения их на работу на предприятия и в организации, в том числе и в качестве управляющих кадров.

Работа по оптимизации сети продолжается.

В целях повышения экономической самостоятельности учреждений профобразования, с одной стороны, и ответственности за результаты своей деятельности мы планируем все учреждения ПО, подведомственные МОиН МО перевести в статус автономных учреждений. Первые два колледжа (Мурманский технологический колледж сервиса и Мурманский педагогический колледж) уже работают в статусе АУ с 1 апреля 2011 года. 17 октября подписано распоряжение Правительства Мурманской области о переводе еще 4-х учреждений (2-НПО и 2-СПО). С 01 января 2012 года мы планируем перевести оставшиеся 8 учреждений НПО в статус учреждений СПО.

Т. е. предстоит большая нормативно-правовая и организационная работа по исполнению задуманного.

Областные образовательные учреждения уже второй год работают на основании государственного заказа на подготовку специалистов. Каждому учреждению дается задание на выполнение государственных услуг по предоставлению начального и среднего профессионального образования. Качество предоставления услуг регламентируется стандартами качества и допустимыми отклонениями от нормы. Что касается объемов и направлений подготовки по конкретным специальностям, в том или ином учреждении, это решается на основании заявок от предприятий и организаций-заказчиков кадров, с учетом мнения территориальных органов исполнительной власти и при согласовании параметров приема с территориальными службами занятости.

Данная норма изложена в Постановлении Правительства Мурманской области от 17.03.2008 № 110-ПП и является обязательной для всех учреждений, подведомственных МОиН МО.

В настоящее время работа МОиН МО в области профессионального образования нашла своё отражение в ВЦП «Модернизация системы профессионального образования Мурманской области» на 2012 — 2014 годы. Целью этой программы является обеспечение предоставления услуг в сфере начального, среднего и дополнительного профессионального образования в соответствии с требованиями инновационной экономики и потребностями регионального рынка труда.

Что касается федеральных учреждений, а это в первую очередь вузы, мы считаем и неоднократно направляли такие предложения в МОиН Российской Федерации, Правительство РФ, что согласование их бюджетных мест должно осуществляться с участием региональных исполнительных органов власти.

Во исполнение поручения Губернатора Мурманской области Д. В. Дмитриенко от 15.12.2010 № ОС-41/СГ Министерство образования и науки Мурманской области совместно с вузами разработало проект концепции развития высшего профессионального образования на территории Мурманской области (далее — проект концепции), который был согласован Министерством образования и науки Российской Федерации.

Концепция развития высшего профессионального образования Мурманской области развивает основные принципы образовательной политики региона и основана на том, что профессиональное образование должно быть направлено на кадровое обеспечение реализации стратегических направлений и программ социально-экономического развития Мурманской области и Северо-Западного федерального округа.

В заключение хотелось бы сказать, что решение обозначенных задач возможно лишь при скоординированных усилиях образовательных учреждений высшего профессионального образования, расположенных на территории Мурманской области, органов исполнительной власти, предприятий и организаций Мурманской области.

# Стратегические аспекты формирования «умной» экономики

Агарков С. А., министр экономического развития Мурманской области

---

*Дмитрий Медведев: «Чем «умнее», интеллектуальнее, эффективнее будет наша экономика, тем выше будет уровень благосостояния наших граждан. Тем свободнее, справедливее, гуманнее будет наша политическая система, общество в целом».*

В последние годы слова «информационная экономика», «информационное общество», «экономика знаний» стали привычными для нашего слуха, характеризуя фактически новый, постиндустриальный экономический уклад, при котором стремительно возрастает роль знаний, инноваций, нематериальных активов. Уже сейчас новые знания в промышленно развитых странах обеспечивают свыше 75 процентов прироста ВВП. Мир вступает в эпоху дорогих ресурсов (рост среднего класса в мире до 2030 года составит, оценочно, 3 млрд человек, что резко увеличит спрос на ресурсы). Нас ждет, как утверждают эксперты, «ресурсная революция». Доступ к ресурсам (базовым материалам, энергии, воде, продуктам питания) становится важнейшим источником конкурентных преимуществ компаний, стран, регионов. Поэтому сегодня Арктика вновь в глобальной повестке дня – теперь главным образом благодаря ресурсам шельфа.

В настоящий момент идет активная работа на федеральном уровне по разработке (в рамках «Основ государственной политики Российской Федерации в Арктике на период до 2020 года и дальнейшую перспективу» (утв. Президентом РФ 18.09.2008 N Пр-1969), документ опубликован не был) таких важнейших документов, как стратегия развития АЗРФ, государственная программа «Экономическое и социальное развитие Арктической зоны Российской Федерации на 2012 — 2020 годы» и проект федерального закона «Об Арктической зоне Российской Федерации».

Арктическая стратегия России предполагает превращение Арктической зоны РФ в ведущую стратегическую ресурсную базу страны, где Мурманская область является одним из ключевых игроков в освоении территорий Арктики. Поэтому для Мурманской области формируется своя система вызовов, которая, с одной стороны, несет в себе возможности ускоренного развития, связанного с активным освоением Арктики, с другой, риски угасания социальной, культурной, научной, образовательной инфраструктур, приводящих к так называемому «сжатию» населения вследствие возможности развития сценария вахтового принципа освоения природных ресурсов, в том числе углеводородов шельфа Баренцева моря.

Следует отметить, что стратегические мегапроекты имеют определяющее значение для развития области, но использование их потенциала во благо региона теперь предполагает нетривиальные решения и механизмы. И это связано, прежде всего, с тем, что освоение ресурсов арктической зоны будет осуществляться преимущественно на основе вахтового метода и опираться на т. н. «безлюдные» и «модульные» технологии. Сырьевые проекты все меньше требуют значительных трудовых ресурсов с постоянным размещением. Вахтовый метод уже давно стал отраслевым стандартом. Проекты характеризуются высокой капиталоемкостью, модульностью, технологичностью и автоматизацией и формируют запрос на уникальный человеческий капитал. Это означает, что горизонт возможностей, основанный на сырьевых и транспортных мегапроектах как основном содержании развития, предполагает «угасание» густой системы населения, развернутой в Мурманской области в XX веке. Таким образом, пространство возможных сценариев развития Мурманской области как бы «рассечено» на два разнородных горизонта, где комплексное освоение с опорой на развитую городскую систему «противостоит» вахтовому освоению «кладовых» Кольского полуострова и шельфа.

Поэтому все острее стоят вопросы: Как обеспечить устойчивость населения северных территорий, преодолеть социально-гуманитарные проблемы Севера? Как удержать в регионе

перспективную молодежь, привлекать таланты?

Ответы на них лежат в плоскости того, насколько структура экономики и городские пространства окажутся адекватными запросам новых поколений, насколько Мурманск сохранит и укрепит элементы «столичности» и «центра». Насколько система профессионального образования будет адекватна запросам экономики. От этого во многом будут зависеть возможности Мурманской области создавать «человеческую» основу будущего развития.

Безусловным приоритетом должен стать новый подход, предполагающий перенос акцента с освоения на обживание, что на практике предполагает переход от интенсивного использования человеческих ресурсов к их системному воспроизводству, активному развитию человеческого потенциала (капитала) Севера.

Для того чтобы в полной мере использовать инновационный и высокотехнологичный потенциал стратегических проектов, масштабировать импульс развития, задаваемый ими, необходимы специальные усилия, механизмы и организационные инновации в виде кластерной инициативы.

Речь идет о том, что необходимо создать эффективные механизмы мультипликации позитивных импульсов, которые заложены в мегапроектах как колоссальных рынках нового знания, технологий, компетенций, сервисов, оборудования и материалов.

Несмотря на то что полноценных кластеров в Мурманской области пока нет, существует значительный потенциал для их формирования. Так, например, выгодное географическое положение области, наличие развитой транспортной инфраструктуры, производственной и ресурсной базы, а также эффективных внешнеэкономических связей создают предпосылки для формирования крупнейшего на российском Севере транспортно-логистического кластера. Основными функциями этого кластера должны стать обслуживание грузовладельцев, осуществляющих экспортно-импортные поставки через морские порты Мурманской области, освоение месторождений нефтегазовых ресурсов Арктического шельфа, а также реализация проекта грузового коридора Азия – Северная Америка. Созданию кластера будет способствовать наделение Мурманского морского порта статусом портовой особой экономической зоны.

Таким образом, с одной стороны, транспортно-транзитные возможности области, природные ресурсы, развитая промышленность, региональные инициативы по формированию особых экономических зон (Мурманская ПОЭЗ) и кластерных организаций («Мурманшельф»), создают благоприятную среду и реальные возможности для разработки кластерных проектов. С другой, – отсутствие необходимых институциональных и законодательных основ кластерной политики как на федеральном, так и на региональном уровне, иерархическая структура экономики региона, обуславливающая зависимость от решений управляющих компаний — являются препятствиями для формирования и функционирования кластеров. Поэтому региону необходимо разработать подходы и сформировать кластерную политику (с конкретными механизмами государственного управления), направленную на создание полноценных кластеров, которая должна стать одним из приоритетов государственного управления ИОГВ в деле обеспечения устойчивого экономического роста и повышения конкурентоспособности экономики региона. Так как трансформация традиционной отраслевой и корпоративной структуры в направлении формирования кластеров является главным содержанием перехода от централизованного (иерархического) типа структуры региона к современным более конкурентоспособным «сетевым» регионам, все вышеперечисленное потребует наряду с финансовыми и техническими ресурсами значительного кадрового потенциала. Так, например, по оценкам, «Штокман» потребует порядка 850 человек на этапе строительства (1-я фаза) и 700 человек на этапе эксплуатации (2-я фаза), инфраструктурные компании, подрядные организации на этапе строительства будут нуждаться в 15 тыс. специалистов. Из них около 5 тыс. будут заняты на морских объектах (строительстве платформы, трубопровода), а 10 тыс. – на береговых объектах, на проекте обустройства трубопровода потребуются больше двух тысяч человек. Вопреки бытующему мнению, что реализация «Штокмана» потребует много инженеров,

могу сказать, что велика потребность в специалистах рабочих специальностей (соотношение, примерно 20/80). Например, на этапе строительства бурильщиков и помощников бурильщиков потребуется – 56 человек, слесарей по сборке металлоконструкций с начальным профобразованием потребуется 224 человека, электросварщиков – 174 (и это лишь некоторые специальности). Но надо так же понимать, что к работникам будут предъявляться высокие профессионально-этические требования. И это не только соответствие профилю компетенций, навыки работы на компьютере и знание современных программ, но и владение английским языком, креативность мышления, обучаемость, умение работать в команде, дисциплинированность.

В связи с освоением Штокмановского газоконденсатного месторождения и строительством нефтяного терминала для перевалки углеводородного сырья, направляемого через Мурманский транспортный узел, будет расширяться потребность в рабочих кадрах для предприятий морской геологоразведки. По данным ООО «Газфлот», на период до 2020 года планируется ввести в эксплуатацию 6 погружных буровых установок для работы на Арктическом шельфе. Потребность кадров для них такова: специалистов буровых специальностей – 92, специалистов геофизических партий – 55, рабочих буровых бригад – 190, рабочих геофизических партий – 84.

Комплексное развитие Мурманского транспортного узла даст новый импульс развитию города и порта, которые будут развиваться, в том числе за счёт строительства терминалов на западном берегу залива. Приблизительно через 5 лет это удвоит грузооборот порта, что будет способствовать ускорению позитивных трендов не только в экономике города, но и области. Емкость рынка труда за счёт проекта расширится более чем на две тысячи вакантных мест, прежде всего инженерной направленности. Также будут необходимы рабочие и специалисты следующих направлений: слесари, строители, механики, конструкторы, стивидоры. Но новые технологии диктуют необходимость применения техники, которая становится всё более сложной и для работы на ней требуются глубокие теоретические знания, прочные навыки и умения. Строительство нефтеперерабатывающего завода на западном берегу Кольского залива создаст порядка 1800 рабочих мест. Вместе с заводом планируется строительство целой инфраструктуры: товарно-сырьевой базы, порта (причалные сооружения, портофлот, базы и др.), сырьевых трубопроводов, продуктопроводов.

Серьезным шагом к преобразованиям в туристическом секторе экономики Мурманской области должно явиться создание в крае туристско-рекреационных территорий регионального значения. Их формирование – путь к эффективному использованию богатого природного, исторического и культурного своеобразия Кольского Севера и первый шаг на пути создания в регионе конкурентоспособного туристического кластера. Ожидаемое увеличение туристического потока до 350 000 человек предполагает резкое возрастание потребности в специалистах туристической индустрии. Это персонал коллективных мест размещения, гиды-экскурсоводы, инструктора горнолыжных комплексов, сотрудники туристско-информационных центров, менеджеры по туризму. И это далеко не полный перечень возможных вакансий. Планируется, что развитие туризма даст импульс для развития торговли и предприятий сервиса. Таким образом, количество занятых в туризме, по прогнозу возрастёт до 4 000 человек.

Таким образом, непосредственный вклад стратегических проектов в экономику Мурманской области, по оценкам, составит 137,8 млрд рублей инвестиций, рост ВРП составит 62%. Реализация стратегических проектов обеспечит порядка 10,9 тыс. новых рабочих мест.

В этой связи следует отметить, что сегодня более половины специальностей, по которым ведут подготовку высшие и средние специальные учебные заведения Мурманской области, – гуманитарные. Подобная ситуация, на наш взгляд, уже не совсем отражает современную и тем более перспективную потребность рынка труда, так как все больший спрос, можно сказать, кадровый голод ощущается именно в специалистах инженерных специальностей. Поэтому, наверное, уже пришло время ставить задачу по усилению роли нашего региона как центра подготовки профессиональных и научных кадров, формирования профессиональной среды нового

поколения, в том числе в перспективных сферах региональной экономики таких, как развитие морского нефтегазового комплекса, нефте, — газопереработка.

Определение прогресса, которое классик «экономики счастья» нобелевский лауреат Амартия Кумар Сен (Лауреат Нобелевской премии 1998 года за вклад в экономическую теорию благосостояния) определил как свободу, понимаемую как «возможность самореализации». В то же время, как известно, Ф. Энгельс определял свободу как «осознанную необходимость».

Сегодня прогресс прямо связывают с «умной экономикой», отражением которой являются не только конкурентоспособные продукты и услуги как объекты управления, но и «умная» система управления стратегическим социально-экономическим развитием, включая адекватный выбор базовых ценностей и приоритетных целей, эффективную архитектуру ответственности власти, конкурентоспособные технологии управления и конечно «умный» человеческий капитал, который является базовым элементом экономики знаний и формирование которого сегодня - это не столько «осознанная необходимость» (что было актуально в прошлых поколениях на исторических этапах индустриализации), сколько возможность самореализации, том числе профессиональной.

Поэтому мы должны создавать условия для максимальной профессиональной самореализации, которая будет приносить не только материальное, но и моральное удовлетворение. Ведь невостребованность, отсутствие видных перспектив, особенно у молодого поколения, влекут за собой отсутствие престижа территории, отток молодых квалифицированных кадров.

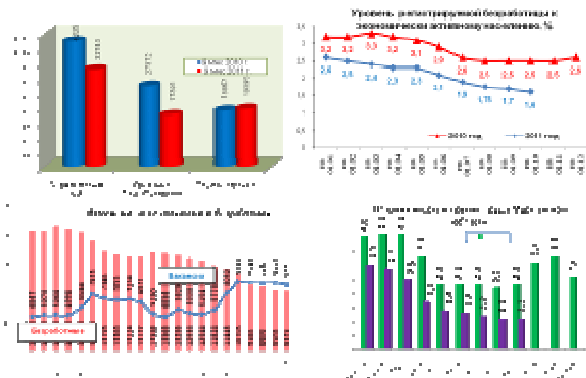
Реализуя инвестиционные проекты по освоению Арктики, мы создаём экономическую перспективу Мурманской области; реализуя проекты инфраструктурного и социального развития, мы формируем комфортную среду для проживания, преодолеваем провинциальность, создаём дух «столичности», энергии и молодости. А за этим будущее, будущее региона не только как стратегического центра освоения Арктики, что, безусловно, важно, но и малой родины для наших жителей, всех тех, кто связал свою жизнь и свое будущее с Кольским Заполярьем.

Вот почему в стратегии социально-экономического развития Мурманской области до 2025 года сценарий «Мурманская область - стратегический центр освоения Арктики», являющийся наиболее амбициозным и одновременно в полной мере соответствующим модернизационной повестке дня и приоритетам государственной политики Российской Федерации в Арктике, принят как целевой.

# Современные тенденции социального партнерства в формировании регионального рынка труда

Крылова С. Ю., заместитель начальника Управления государственной службы занятости населения Мурманской области

## Основные показатели деятельности Мурманской областной службы занятости населения (2010-2011 гг.)



Ситуация на региональном рынке труда сформирована под воздействием состояния экономики области и характеризуется устойчивыми позитивными тенденциями по всем показателям занятости.

Постановление Правительства Мурманской области от 17.02.2011 № 66-ПП «Об утверждении порядка представления работодателями информации о наличии вакантных рабочих мест (должностей) и ее реализации органами службы занятости населения Мурманской области».

Настоящий Порядок определяет основные принципы взаимодействия работодателей и органов СЗН в целях более эффективного содействия занятости населения, повышения качества и расширения предоставляемых работодателям услуг по подбору необходимых работников.

— Организации и индивидуальные предприниматели обязаны представлять в ГОУ ЦЗН сведения о потребности в работниках, наличии свободных рабочих мест (вакантных должностей).

— Информация о наличии вакантных рабочих мест представляется ежемесячно. Участники проекта «Электронный работодатель» информацию предоставляют в электронном виде.

— Работодатель вправе указать требования об ограничении доступа граждан, ищущих работу, к заявленным вакансиям, требующим подбора претендентов из банка данных высококвалифицированных специалистов с последующим конкурсным отбором.

— Работодатель через центры занятости населения вправе получить государственную услугу по подбору необходимых работников.

— Работодатель вправе получить в ЦЗН информацию о состоянии рынка труда в Мурманской области.

### ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СФЕРЫ

- Отсутствие прогноза баланса трудовых ресурсов по сферам деятельности на ближайшую и длительную перспективу
- Дисбаланс спроса и предложения рабочей силы по профессионально-квалификационному составу
- Несоответствие рынка образовательных услуг потребностям рынка труда

— Соблюдаются равные основания при приеме на работу граждан, непосредственно обратившихся к работодателю и граждан, имеющих направление ЦЗН.

— Сведения о потребности в работниках ЦЗН по согласованию с Работодателями могут разместить в банках вакансий на территориальном, межтерриториальном и федеральном уровнях, в СМИ, на интернет-ресурсах.

— Работодатели в случае непредставления, либо несвоевременного представления, либо представления

недостоверной информации в ЦЗН о наличии вакантных рабочих мест (должностей) несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

Проблемы в социально-трудовой сфере:

— отсутствие прогноза баланса трудовых ресурсов по сферам деятельности на ближайшую и длительную перспективу;

— дисбаланс спроса и предложения рабочей силы по профессионально-квалификационному составу;

— несоответствие рынка образовательных услуг потребностям рынка труда.

С 1 января 2012 года в связи с совершенствованием разграничения полномочий вносятся изменения в Закон РФ «О занятости населения в РФ». Законопроектом органы государственной власти субъектов РФ наделяются правом осуществлять разработку прогноза баланса трудовых ресурсов субъекта РФ. Это новая функция нашего Управления.



Проблема дисбаланса спроса и предложения на рынке труда решается путем реализации мероприятий активной политики содействия занятости, и в первую очередь путем профессионального обучения.

В качестве положительного опыта предлагаю познакомиться с моделью взаимодействия участников проекта целевой подготовки кадров Белгородской области, действующей с 2007 года.

Управление по труду и занятости населения определено Правительством Белгородской области уполномоченным органом по координации рынка

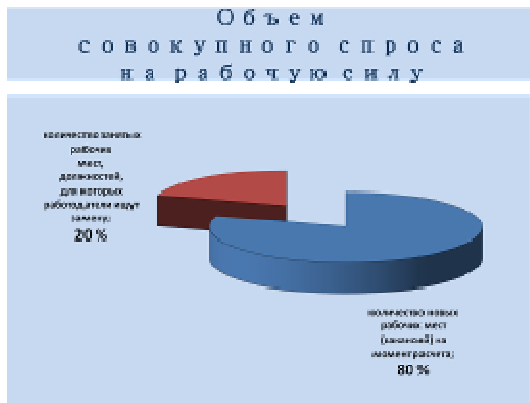
труда. В качестве заказчика на подготовку квалифицированных рабочих кадров и специалистов выступает коллективный работодатель – глава администрации муниципального образования с финансовым обеспечением из бюджета области. Подрядчиком по подготовке рабочих и специалистов определен Департамент образования, культуры и молодежной политики области вместе с сетью учреждений профессионального образования.

Таким образом, выпускник школы, востребованный реальным сектором экономики, при наличии необходимой профессиональной предрасположенности и обладающий определенным уровнем знаний, имеет возможность на бюджетной основе поступить в профессиональное учебное заведение. При этом заключается соглашение между обучаемым, учебным заведением и органом местного самоуправления или руководителем конкретного предприятия, куда по окончании выпускник будет принят на работу.

Взаимосотрудничество контрагентов работодатель – государственная Служба занятости – система профессионального образования и переподготовки кадров станет более продуктивным, если будет разработана и внедрена Программа социального партнерства в формировании регионального рынка труда, основанная на прогнозе баланса трудовых ресурсов по сферам деятельности на ближайшую и длительную перспективу. Данная программа позволит, выработав адекватные управленческие рычаги, формировать предложения рабочей силы в соответствии со спросом. Социальное партнерство должно быть таковым, чтобы все его участники имели социальный и экономический интерес.

Предложение в проект резолюции конференции: изучить вопрос о необходимости разработки и внедрения Программы социального партнерства при формировании регионального рынка труда, основанную на прогнозе баланса трудовых ресурсов по сферам деятельности на ближайшую и длительную перспективу.

В эпоху инноваций и модернизации возникает необходимость гибкого реагирования на потребности рынка труда. При планировании мероприятий по оптимизации производственного процесса и внедрению новейших технологий работодатель не только рассматривает варианты обучения, переобучения и получения смежной профессии своих работников, но и ищет возможности получения уже подготовленных компетентных специалистов.



Объем совокупного спроса состоит из 2-х компонентов:

— Количества новых рабочих мест (вакансий) на момент расчета.

— Количества занятых рабочих мест, должностей, для которых работодатели ищут замену по различным причинам.

Доля 1 составляющей достигает 80%, доля 2-й – 20%. Спрос на рабочую силу зависит в основном от количества свободных рабочих мест, вакансий на предприятиях и организациях, фирмах всех организационно-правовых форм.

Особенностью категорий спроса и предложения рабочей силы является необходимость их ежегодного определения. Для определения численных характеристик дополнительного спроса и дополнительного предложения надо учитывать факторы формирования дополнительного спроса и дополнительного предложения.

Кроме того, с 1 января 2012 года в связи с совершенствованием разграничения полномочий вносятся изменения в Закон РФ «О занятости населения в РФ». Законопроектом органы государственной власти субъектов РФ наделяются правом организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации женщин в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет. Это еще одна новая функция нашего Управления.



Действующее с 17.03.2008 года Постановление Правительства Мурманской области № 110 – ПП «О формировании государственного заказа объемов и профилей подготовки рабочих кадров и специалистов в образовательных учреждениях профессионального образования Мурманской области» в скором времени, надеемся, даст положительные результаты.

В заключении можно сделать вывод, что социальное партнерство по принципу «работодатель – государственная Служба занятости – система профессионального образования и переподготовки кадров» является реальной основой для формирования в регионе эффективной модели социальной политики в сфере занятости населения.

# Социальное партнёрство в условиях модернизации профессиональной школы

Хаматова Л. А., сопредседатель Совета Руководителей образовательных учреждений СПО и НПО Мурманской области

*В. В. Путин: «Нам с вами нужно создать такую систему подготовки, которая отвечала бы сегодняшним потребностям рынка труда. Нужно совмещать работу на предприятиях, нужно чтобы предприятия влияли на подготовку тех кадров, которые нужны сегодняшней промышленности и на перспективу были бы нужны»*

Что такое социальное партнерство? В международной практике понятие социального партнерства в сфере профессионального образования уже сформировалось и понимается как взаимодействие с субъектами экономической жизни и сферы труда в целях повышения эффективности профессионального образования и удовлетворения спроса на умения и компетенции рабочей силы на рынке труда. Очевидно, и нам нужно исходить из мировой практики и привести наше понимание социального партнерства в соответствие с международным.

Социальное партнерство в сфере профессионального образования в Российской Федерации находится в процессе становления. Еще не в полной мере осознана всеми участниками этого процесса сама его суть, важность, цели и задачи. Часто социальное партнерство понимается только как взаимодействие учебных заведений профессионального образования с работодателями и службами занятости. А иногда, наоборот, в категории социальных партнеров включают все структуры и организации, с которыми учебные заведения взаимодействуют в ходе осуществления своей деятельности (военкоматы, комитеты по делам молодежи и спорту, комитеты по культуре, органы МВД и т.д.), хотя в данном случае речь идет скорее о стратегических, а не о социальных партнерах.

В последние годы в России наблюдается активизация социального партнерства, инициированная учебными заведениями профессионального образования. Как показывает накопленный опыт, эффективными способами привлечения социальных партнеров является совместный анализ рынка труда для установления потребности в умениях и существующего несоответствия между потребностью и фактическим наличием умений и компетенций выпускников учебных заведений профессионального образования.

## Болонский процесс

- В это же время бизнес-сообщество на Западе всегда начинает свои инновации с системы профессионального образования. В бизнес-инкубаторах опробуют все новейшие идеи до их массового внедрения.

- В нашей стране, как правило, наоборот. Обращивание со своими проектами и инновациями «бегают» за бизнесом с целью внедрить наработанное в реальное дело.



В это же время бизнес-сообщество на Западе всегда начинает свои инновации с системы профессионального образования. В бизнес-инкубаторах опробуются все новейшие идеи до их массового внедрения. В нашей стране – наоборот. Образование со своими проектами и инновациями «бегают» за бизнесом с целью внедрить наработанное в реальное дело.

Ещё на совещании «Бизнес, наука, образование», проведённом в области в 2008 году было решено:

Рекомендовать предпринимательским объединениям и образовательным учреждениям более активно участвовать в процессе прогнозирования потребности в кадровых ресурсах и вести разъяснительную работу в предпринимательской среде о необходимости такого прогнозирования.

Признать необходимость более интенсивного участия бизнеса в профориентационных мероприятиях в средних учебных заведениях, средних специальных учебных заведениях с целью доведения информации о разнообразии профессий, а также выявления и развития предпринимательских способностей среди учащихся.

Рекомендовать создание с помощью предпринимательских объединений и бизнес-структур бизнес-инкубаторов при средних специальных учебных заведениях и вузах как необходимого инструмента для формирования профессиональных навыков будущих специалистов.

Рекомендовать учебным заведениям более полно учитывать требования бизнеса к вопросам прохождения производственной практики. Рекомендовать бизнес-структурам более активно вовлекать обучающихся к прохождению производственной практики и совершенствовать механизм прохождения производственной практики в получении практических навыков учащимися.

Находить возможность для более эффективного взаимодействия образовательных учреждений и бизнеса в рамках проведения различных совместных мероприятий, участие в совместных образовательных проектах.

Нам понятно, что современная ситуация требует от образовательных учреждений НПО и СПО Мурманской области не только слаженной работы их внутренних компонентов, но и открытости по отношению к различным социальным партнерам.

Как показывает складывающийся опыт ОУ НПО и СПО МО, социальное партнерство может быть долгосрочным или краткосрочным, с планируемой или неопределенной перспективами, с целевой ориентировкой или случайным, мотивированным или случайно мотивированным, регулярным или ситуативным.

Проблемы социально-педагогического партнерства, которые, по нашему мнению, остаются нерешенными: нет общей концепции социального взаимодействия, остаются нерешенными некоторые вопросы организационно-правового обеспечения, не все руководители обеих сторон готовы к социально-педагогическому партнерству. В результате этого возникает необходимость поиска гибких подходов к социальному партнерству, предполагающая коммуникацию и систематическое поддержание контактов с социальными группами внутри ОУ НПО и СПО МО и за их пределами.

Данная совместная деятельность предполагает управленческое взаимодействие руководителей ОУ НПО и СПО МО и социальных партнеров, ориентированное на основы менеджмента, рефлексию, дифференциацию, совместное творчество, повышение квалификации; на общественную направленность сотрудничества в духе взаимопонимания, доверительных и доброжелательных отношений, а также демократизации деятельности; на продуктивный и бескорыстный вклад обеих сторон в решение вопросов, входящих в зону общих интересов.

Для повышения эффективности социального партнерства ОУ НПО и СПО МО с нашей точки зрения следует решить следующие задачи:

- выявление особенностей ОУ НПО и СПО;
- определение структуры и содержания социально-педагогического партнерства;
- проведение анализа результативности социального партнерства;
- разработка предложений и рекомендаций по обеспечению межведомственного и межотраслевого партнерства в условиях г. Мурманска и Мурманской области;
- обеспечение открытости и рациональности финансовых потоков в процессе делового социального сотрудничества;
- формирование у общественности положительных, перспективных, конструктивных представлений о социально-педагогическом партнерстве.

А также необходимо учитывать следующие особенности развития НПО и СПО МО: национально-исторический уклад жизни населения; развитие производства; градообразующий фактор; демографические и этнические особенности г. Мурманска и Мурманской области; территориально-географические и природно-климатические условия Севера; образовательный и

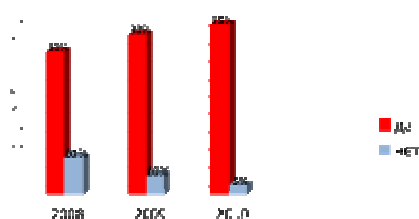
культурообразующий факторы.

Хочется обратить ваше внимание на то, что является определяющим фактором социального партнёрства для наших ОУ СПО и НПО.

ГООУ СПО «Оленегорский горно-промышленный колледж» имеет долгосрочные договоры о сотрудничестве с ОАО «Оленегорский горно-обогатительный комбинат», ООО «Ловозерский горно-обогатительный комбинат». Так в течение 2010/2011 учебного года было заключено 105 договоров о прохождении производственной практики.

В настоящее время договоры заключены более чем с 54 работодателями: ООО «Альпари» (ресторан «Дэкантэ»); ОАО «Гостиница «Полярные Зори»; Комбинат общественного питания; ОАО «Комбинат школьного питания»; ООО «Лакомка»; ООО «Чердак» (ресторан «Бон Джорно»); ООО «Вершина»; ООО «М-клуб»; ООО «ЕвроНорд» (сеть магазинов «ЕвроРос»); ООО «Интрейд»; ООО «Маркет»; ООО «Фактор-База Снаб»; ООО «Лиль»; ООО «Тритон» (ресторан «Фиш Хаус»); ООО «Терулай»; ООО «Компания ДОКА ФАС ФУД»; ООО «Самк-тайм» (развитие производства; демографические и этнические особенности г. Мурманска).

Готовность работодателей предоставить базу практики для студентов и принять на работу молодых специалистов по собственным заявкам



В заключение представлена структура формирования социального партнёрства большинства учреждений СПО и НПО Мурманской области. Всего в МО 28 учебных заведений СПО и 8 — НПО.

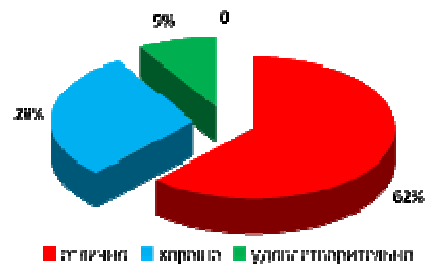
В данные мониторинга попали 20 учебных заведений СПО и НПО Мурманской области.

На примере Северного колледжа физкультуры и спорта покажем отношения учебного заведения и потенциальных работодателей.

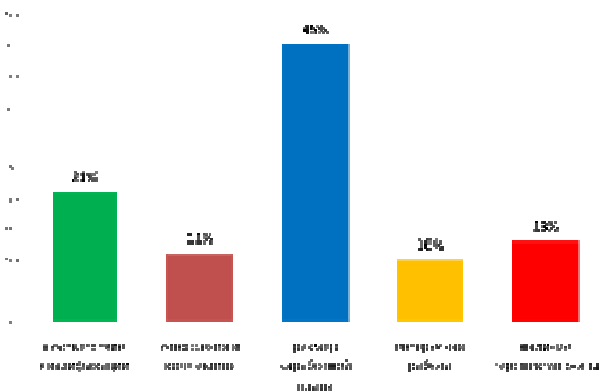
Готовность работодателей предоставить базу практики для студентов и принять на работу молодых специалистов по собственным заявкам.

За последние 3 года расширилось взаимодействие с работодателями по удовлетворению заявок нахождение преддипломной практики по месту жительства. Отзывы на практикантов стабильно положительные, практически все студенты получают приглашение на трудоустройство по окончании обучения. В 2008 г заявки поступили на 6 студентов, в 2009 г – на 8 студентов, в 2010 г – на 12 студентов колледжа.

Оценки работодателей качества профессиональной подготовки выпускников (показатель специализации)



Критерии, влияющие на выбор места работы молодого специалиста



Анализ отзывов-характеристик на практикантов свидетельствует о преобладании оценки «отлично» (62%) и «хорошо» (29%), что позволяет сделать вывод об удовлетворённости потенциальных работодателей качеством подготовки выпускников колледжа

Наиболее сильным стимулом при устройстве на работу является размер заработной платы (45%), так как многие выпускники отмечают снижение интереса к профессии в связи с низким уровнем оплаты труда и отсутствием привлекательного социального «пакета» при трудоустройстве молодого специалиста.

# Система подготовки кадров ОАО «АПАТИТ»

Шепель А.В., директор по персоналу ОАО «Апатит»

ОАО «Апатит» - крупнейший работодатель в Кировском и Апатитском районе. Как социально-ответственное предприятие мы заинтересованы в обеспечении максимально полной занятости и профессиональной самореализации населения в нашем регионе.

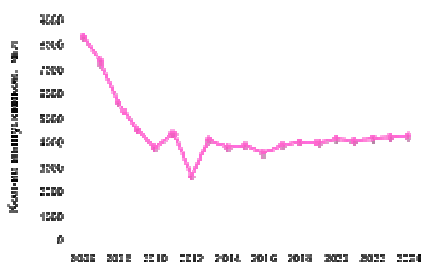


Специалистами кадровой службы ОАО «Апатит» составлен прогноз потребности в персонале на ближайшие 10 лет. Расчёты показывают, что 85% потребности составляют рабочие профессии.

Проведенный нами анализ рынка труда показал следующие основные тенденции:



- численность трудоспособного населения в регионе ежегодно снижается в среднем на 2-3%;



- количество выпускников школ до 2012 года стремительно снижается, а затем остается на стабильно низком уровне;

- большое количество школьников отдадут предпочтение выбору профессий гуманитарной направленности, которые не востребованы на рынке труда;

- из-за предыдущих двух причин неуклонно снижается качество поступающих в профессиональные учебные заведения (НПО и

СПО) на рабочие профессии;

- качество выпускников НПО и СПО снижается, прогнозируется дефицит квалифицированных рабочих кадров, при этом уже сейчас наблюдается переизбыток специалистов с высшим гуманитарным образованием.

С целью изменения образовавшейся диспропорции на рынке труда, разработана программа «Молодые кадры ОАО «Апатит». Особенностью программы является участие в ней всех заинтересованных в данном вопросе организаций, а именно:

- ОАО «Апатит»;
- Министерство образования Мурманской области;
- Управления образования г. Кировска и г. Апатиты;
- ГОУ ЦЗН г. Кировска и г. Апатит;
- Библиотеки гг. Кировска и Апатиты;
- Хибинский Технический Колледж и ПУ-11;
- Кольский филиал ПетрГУ.

Основой программы служит единый план мероприятий. Цели данных мероприятий:

1. Ранняя профориентация подростков гг.Кировска и Апатиты.
2. Повышение уровня знаний и навыков выпускников НПО, СПО и ВУЗов.
3. Трудоустройство молодых жителей гг.Кировска и Апатитов.
4. Повышение уровня жизни и социальной адекватности молодого населения гг.Кировска и Апатитов.

5. Создание перспективного кадрового резерва ОАО «Апатит».
6. Повышение уровня профессиональной подготовки молодых кандидатов, поступающих на работу в ОАО «Апатит».
7. Обеспечение адаптации молодых работников на предприятии.
8. Привлечение на обучение в НПО, СПО и ВУЗы выпускников 9-11 классов СОШ гг. Апатиты и Кировска по профессиям и специальностям, востребованным на рынке труда (профорientация).
9. Мероприятия по расширению и/или совершенствованию программ обучения студентов НПО, СПО и ВУЗов на предмет их соответствия требованиям в области профессиональных знаний и навыков ОАО «Апатит».
10. Курирование студентов средних и высших профессиональных учебных заведений в период обучения.
11. Системная работа по трудоустройству в ОАО «Апатит» выпускников НПО, СПО и ВУЗов, курирование выпускников в период начала работы в ОАО «Апатит» в течение 3-х лет.

#### **Краткое описание системы обучения кадров силами УКК ОАО «АПАТИТ»**

Система обучения кадров в ОАО «АПАТИТ» регламентирована стандартом предприятия СТО СМК 6.2-60-026-2010 «Подготовка и повышение квалификации кадров».

В стандарте подробно прописана схема подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих и в общих чертах обучения специалистов.

При необходимости проведения предаттестационной подготовки и аттестации по ПБ в сторонних организациях всю работу со сторонней организацией (договор, оплата, закрытие расходов и т.д. проводит УКК), при этом учебную организацию, состав учебных групп, необходимость и тематику обучения определяет служба ОТ и ПБ.

Все виды профессионального обучения рабочих проводятся на основании лицензии.

Обучение проводится как в УКК (примерно одна треть от общего количества), так и в подразделениях.

Обучение проводится по специально разработанным и утвержденным программам.

В исключительных, единичных случаях, рабочие направляются для получения профессии в сторонние организации (пример – помощники машинистов локомотивов, машинисты локомотивов).

Обучение рабочих проводится в соответствии с годовым планом-графиком, утверждаемым техническим директором, и с возникающими в течение года непредвиденными задачами.

Существующая система профессионального обучения рабочих в целом позволяет решать производственные задачи предприятия.

В год, в среднем, проходят различные виды обучения около трех тысяч рабочих.

Данные за 2010 год: всего прошло различные виды обучения – 2938 рабочих.

Из них: подготовка – 390,

переподготовка, получение второй профессии – 1127,

повышение квалификации (разряда) – 930,

курсы целевого назначения – 896.

Все виды обучения (подготовка, переподготовка, повышение квалификации – курсы, семинары, тренинги и т.д.) руководителей и специалистов проводятся через УКК (обучение в сторонних организациях и внутрифирменное обучение).

Ежегодно на основании заявок руководителей Служб составляется План обучения руководителей и специалистов в сторонних организациях, который утверждается генеральным директором.

Основные направления обучения руководителей и специалистов обоснованы необходимостью исполнения требований надзоров и лицензионных органов:

- предаттестационная подготовка по различным требованиям надзора,
- курсы повышения квалификации и семинары по требованиям лицензионных органов и надзорных органов,

Во вторую очередь в План включаются заявки руководителей служб, направленные на обучение для развития персонала (специалисты ИТ, энергетики, юристы, бухгалтерия, СУБиР, КРС, экологи и другие службы).

Внутрифирменное обучение специалистов в основном организуется по ИТ программам, по квалификационной подготовке и переподготовке специалистов автомобильного транспорта; по перевозке опасных грузов автомобильным транспортом; по подготовке специалистов автомобильного транспорта безопасности дорожного движения; по подготовке преподавателей теоретического обучения. Кроме того, организуются тематические курсы для специалистов по различным направлениям.

В среднем, в год обучение проходят 600 – 700 руководителей и специалистов, две трети – с привлечением сторонних организаций.

Для подготовки «дальнего» резерва ИТР организуются практики студентов СПГГИ, КФ Петр ГУ и других ВУЗОВ, а также ХТК. Во время практики руководители цехов, крупных участков имеют возможность выбирать будущих специалистов предприятия.

По рекомендации руководителей цехов 46 работников предприятия обучаются в высших учебных заведениях за счет ОАО «АПАТИТ» по востребованным специальностям. С каждым заключен договор, по которому работник после окончания ВУЗА обязан отработать в ОАО «АПАТИТ» не менее пяти лет. Направление в ВУЗы работников происходит ежегодно, в 2011 году – 20 человек.

# Прохождение производственной практики курсантами мореходных училищ на рыбопромысловых судах

Демяненко Н.Д, начальник отдела флота НО «Союз рыбопромышленников Севера»

---

Ежегодно, в октябре, в Санкт-Петербурге проходит международный семинар по качественному судоходству. На данном семинаре поднимаются актуальные проблемы торгового мореплавания: вопросы, касающиеся безопасности мореплавания, защиты окружающей среды. Практически на каждом семинаре освещаются вопросы, касающиеся подготовки кадров морских профессий, особенно командного состава. И хотя на данных семинарах обсуждаются вопросы, касающиеся транспортного флота, многие проблемы характерны для нашей рыболовной отрасли. Это и вопросы старения комсостава, нехватки молодых специалистов, вопросы, касающиеся обучения в мореходных училищах, вопросы прохождения производственной практики и получения навыков работы по специальности, уход специалистов для работы в иностранные компании.

На последнем 14 семинаре с докладом «Подготовка кадров для флота в современных условиях» выступил ректор ГМА им. адмирала С. О. Макарова И. И. Костылев. Он привел некоторые данные по ситуации с кадрами сейчас. Было отмечено, что в России более 100 вузов не смогли выполнить госзаказ по приему. Введение ЕГЭ показало, что всего около 15% выпускников школ сдают экзамены по физике, и только они могут поступить в технические вузы. Отрицательная демография усиливает нехватку специалистов. По прогнозам ОКСФОРД ЭКОНОМИКС, в России к 2030 году численность трудоспособного населения уменьшится на 17 миллионов человек. Поэтому кадровый вопрос будет становиться на повестку дня все острее, и судовладельцы должны думать о своем будущем.

Судовладельческие компании, входящие в состав Союза, в основном являются потребителями кадров морских профессий, выпускаемых учебными заведениями г. Мурманска. В мореходке курсанты проходят теоретическую подготовку, которую необходимо закрепить практическим обучением. Многие вузы сейчас имеют хорошие тренажерные центры, однако, как показывает жизнь, проблему практической подготовки нельзя заменить тренажерами. Курсанты должны выходить в море, стоять вахты, заниматься практической работой по своей специальности.

Необходимо отметить, что Союз всегда оказывает посильную помощь в прохождении практики курсантами. Наши компании, которые имеют крупнотоннажные суда, такие как ООО «Робинзон», ООО «Айсберг-Норд», ООО Компания «Мурман Сифуд» всегда принимают курсантов, у них заключены договора на прохождение практики. Другие компании, имеющие среднетоннажные суда, с пониманием относятся к этому вопросу, и практически во всех компаниях находятся курсанты, проходящие производственную практику. В 2011 г. к нам обратились представители МГТУ и ММРК им. Месяцева с просьбой трудоустроить для прохождения практики около 120 курсантов, в основном, будущих судоводителей и судомехаников. В общей сложности за это лето было трудоустроено порядка 70 -75 человек.

Более успешному прохождению производственной практики препятствует ряд объективных причин, наиболее характерными из них являются следующие:

## 1. Сокращение добывающего и транспортного флота.

За 5 лет в Мурманском морском порту количество судов сократилось на 120 единиц, (2006 г. – 456 судов, 2011 – 336 судов). По СРПС – 2006 г. — 112 судов, 2011 – 89, это несмотря на то, что в ряды СРПС влился ряд компаний. Это происходит по причинам списания устаревших, малоэффективных судов, а более эффективные суда обладают высокой производительностью и требуют меньшего экипажа.

## 2. Незначительное количество крупнотоннажных судов.

Около 11% от общей численности. Это создает трудности в формировании экипажа, особенно на судах иностранной постройки, с незначительным количеством коечных мест.

3. Отсутствие у курсантов свидетельства квалифицированного матроса с правом несения вахты.

4. Небольшие переходы на промысел и обратно.

Во время переходов курсанты имеют возможность находиться на мостике или в машинном отделении и более полно знакомиться с работой по специальности. На промысле основное время они заняты работами по уборке и обработке рыбы.

5. Недостаточное время общения с руководителем практики или наставником.

Командный состав судов на промысле привлекается к подвахтам по уборке рыбы и не имеет физической возможности уделять много времени практиканту.

6. Прохождение практики на морально и технически устаревших судах.

Дальнейшие тенденции сокращения рыболовного флота, практическое отсутствие крупнотоннажных судов будут усложнять прохождение практики в будущем. Мы считаем, что для качественного прохождения практики необходимо строительство крупнотоннажного учебно-производственного судна, которое было бы оборудовано учебными классами и могло вести производственную деятельность. Данный вопрос необходимо ставить перед Росрыболовством и Правительством РФ.

Необходимо разработать учебные программы и вопросы прохождения практики таким образом, чтобы по окончании мореходки выпускник выходил с рабочим дипломом и был готов к работе по специальности. Сейчас выпускники не получают всех необходимых свидетельств, сразу после мореходки их забирают в армию, после которой для получения рабочего диплома они вынуждены проходить платное обучение на тренажерах. После армии на флот возвращаются единицы. Мы неоднократно выступали перед Росрыболовством с предложениями о введении альтернативной службы, с другими предложениями, но вопросы решаются очень медленно.

Мы считаем, что необходимо объединить предложения учебных заведений и судовладельцев Северного и Западного рыбопромышленных бассейнов по вопросам обучения и прохождения производственной практики курсантами мореходных училищ и заострить данный вопрос перед Росрыболовством и Правительством РФ. Мы считаем, что должно быть введено положение, когда за каждого практиканта предприятие получает некоторые преференции по уплате налогов, как это делается у наших соседей в Норвегии.

# Направления сотрудничества университетов с предприятиями

Верещагин Б.М., заведующий кафедрой ГОУВПО «МГГУ»

---

Мы обсуждаем наиболее важные вопросы как для представителей промышленного сообщества, так и для университетов. В нашей области много талантливых учеников, но большинство из них поступают в вузы Москвы и С.-Петербурга и не возвращаются домой. И то, что в вузы Мурманска поступают единицы лучших выпускников школ – не проблема школ, а наша, а потом и ваша проблема.

Мы понимаем, что почти всегда предприятиям приходится доучивать наших выпускников так же, как и нам приходится доводить до нужной кондиции выпускников школ.

Поэтому мы и хотим объединить усилия, чтобы улучшить сложившуюся ситуацию с кадрами.

Речь не идет о том, чтобы создать неработоспособного монстра, который был бы заодно и донором для вузов. Мы хотим пустить друг друга в небольшую общую сферу, где решаются вопросы адаптации наших выпускников на предприятиях.

Многие кафедры университетов уже давно работают в этом направлении. И тому пример – подписание сегодня договора о социальном партнерстве между филиалом СПЗ «Нерпа» ОАО «ЦС Звездочка» и МГГУ. Ежегодно СПП МО утверждает цифры приема в наши вузы. Но нам кажется, что этого еще недостаточно, чтобы разрешить обсуждаемую проблему.

Поэтому мы предлагаем работодателям участвовать во всех этапах подготовки студентов.

Опыт подсказывает, что сотрудничество университетов с предприятиями должно быть по следующим направлениям.

## I. Профориентация школьников.

Мы вместе заинтересованы в проведении мониторинга потребности предприятий в выпускниках университета. Для этого готова к сотрудничеству наша научно-исследовательская лаборатория социологических исследований.

Кроме того, здесь возможны совместная организация мероприятий со школьниками и участие в них (например: участие в жюри различных конкурсов, выступления работодателей на Днях открытых дверей университетов).

## II. Профессиональная подготовка студентов.

Предлагается:

а) совместно с членами СПП МО (соответствующего профиля) разрабатывать/обновлять учебные планы, согласовывать темы курсовых, дипломных работ, разрабатывать программы практик и предоставлять места для их прохождения;

б) привлекать руководителей предприятий к чтению курсов и руководству/консультированию, рецензированию дипломных работ;

в) организовывать регулярные встречи (семинары) студентов с руководителями предприятий;

г) знакомить преподавателей кафедр с требованиями предприятий к профессиональной подготовке наших студентов.

## III. Трудоустройство студентов.

Здесь предлагается предприятиям заранее отбирать будущих сотрудников. Конечно же, часть студентов выбирается предприятиями во время производственных практик.

Но еще:

а) организовывать дополнительную (помимо практики) стажировку студентов на предприятиях для их дальнейшего трудоустройства (при этом строго следить, чтобы стажировка не стала только бесплатной работой);

б) организовывать различные конкурсы (олимпиады, конкурсы проектов и т.п.), конференции с привлечением в жюри работодателей для знакомства студентов и работодателей;

в) заблаговременно организовывать мероприятия (ярмарки) для знакомства работодателей с заинтересованными в трудоустройстве выпускниками (с предоставлением выпускниками баллов в рейтинговой системе, резюме и характеристик).

#### IV. Совместные научные исследования.

Здесь возможны совместные участия в научных исследованиях или в заказе таких работ. Здесь большое поле деятельности для наших социологов, экономистов, физиков, программистов, биологов, математиков.

#### V. Обучение (переподготовка) сотрудников предприятий.

Те предприятия, которых интересуют курсы повышения квалификации на базе государственных университетов (например, курсы экономического плана, по информатике, программированию; курсы «Деловые коммуникации» на русском и (или) английском языках и курсы «Технического перевода», и другие) могут рассчитывать на наше сотрудничество. Кстати, у нас единственных в Мурманске есть лицензия на проведение курсов по работе с вредными отходами.

Мы видим во всем этом роль СПП МО как координатора такой работы конкретных университетов и предприятий. Например, СПП МО мог бы:

1) разработать совместно с университетами юридические и организационные аспекты нашего сотрудничества (как согласовывать учебные планы, программы спецкурсов, темы дипломных работ и др.).

2) разработать ряд семинаров по обсуждению затронутых вопросов (Например, обсуждение требований к подготовке специалистов конкретного направления).

3) разработать план проведения глобальных мероприятий (профессиональные конкурсы для школьников и студентов, ярмарки по трудоустройству выпускников и др.).

# Необходимые условия для проведения модернизации

Марков О.Е., директор ООО «Инженерно-техническая фирма, председатель комиссии СПП МО по образованию и кадровым стратегиям

---

Я представляю интересы малого и среднего предпринимательства, наше предприятие «Инженерно-техническая фирма», 45 человек, занимается оказанием различных услуг в области электроники, компьютерной техники и программного обеспечения, имеет более 3000 клиентов по Мурманской области.

Жаловаться на теперешнюю власть стало модно и привычно. Но мне кажется, что главная задача такого представительного форума, как наш, не заниматься критиканством, а решить насущные проблемы в рамках возможностей существующего руководства и общественности Мурманской области, т. е. сделать то, что можно и нужно сделать сегодня, именно сегодня, и желательно без привлечения дополнительных денежных средств.

Что довольно сильно мешает развитию нашего производства? Низкий уровень знаний специалистов. Что нужно сделать, чтобы это изменить:

1. Улучшить качество обучения выпускников средних и высших учебных заведений. Я бы предложил в дополнение к огромной проводимой работе в этом направлении следующее: Выпускники уже на последних курсах должны знать, где они будут работать после окончания учебного заведения и кем работать, выпускник должен иметь возможность определиться за один – два года до окончания учебы с местом своей будущей работы, с углубленным изучением учебных дисциплин, которые могут пригодиться именно на месте будущей работы.

Ко мне приходят на работу выпускники наших лучших институтов, и приходится их не менее двух-трех лет доучивать до уровня инженера, т.к. они владеют только общими понятиями, как правило, без практических навыков самостоятельной работы, спрашивается: чему же они учились целых пять лет?!

Мне было бы понятно: те деньги, что я трачу на переобучение выпускников, платить нашим учебным заведениям за конкретных специалистов с определенным уровнем знаний. Я этих студентов и на практику брал бы, и помощь какую-то материальную оказывал бы и т.п.

Посчитайте: молодой специалист приходит на работу, ты ему дай зарплату, например, 20 тыс. руб./мес., плюс налоги, плюс отпуск с оплатой проезда, да плюс организуй ему рабочее место, плюс затраты на его дообучение и переобучение, как правило в столицах.

Если всё это подсчитать, то цифра за два-три года очень внушительная получается.

2. Выше я говорил о качестве образования выпускников вузов, лучших наших вузов, а что творится с качеством в так называемых филиалах? Лозунг наших школ: «Будешь учиться на двойки — пойдешь в ПТУ» привёл к большому перекосу в понятиях молодых людей и, к сожалению, их родителей. Быть рабочим стало стыдно и не престижно, звание «РАБОЧИЙ человек» – удел для неудачников. А это абсолютно неправильно! Мне, кажется, должен быть другой лозунг сегодняшнего дня: «Быть плохим специалистом – стыдно!» Эти «перекосы» в понятиях создали условия к появлению огромного числа так называемых «псевдоуниверситетов».

Возможность получения «псевдовысшего» образования с дипломом установленного образца приводит к оттоку абитуриентов из наших прекрасных, хорошо оснащенных ПТУ и техникумов, где они могли бы получить хорошие специальности, в том числе и рабочие специальности, а вместо этого получаем псевдоинженеров, потом эти псевдоинженеры не находят своего места в жизни, т.к. он и не инженер, и не техник, и не рабочий, дай Бог, повезет найти хоть какую-нибудь работу.

Считаю, что министерству образования этот вопрос нужно брать в свои руки.

Образование наших детей – это не рынок и не базар, здесь нужно власть употреблять!

Ошибка в воспитании любого человека недопустима.

3. Производственным предприятиям необходимы высокообразованные специалисты. На обучение специалистов, повышение их квалификации тратятся большие средства, особенно это актуально для предприятий малого и среднего бизнеса. Ведь только курсы повышения квалификации, например, в Москве обходятся в очень солидные суммы: командировка, билеты, гостиница, отрыв от основной работы и т.п. Здесь явно нужна помощь правительства МО.

Считаю, что необходимо включить в перечень условий по программам оказания государственной помощи малому и среднему бизнесу пункты об оказании этой помощи на обучение и переобучение инженеров и специалистов, повышение их квалификации.

4. Серьезнейшей проблемой является отсутствие более менее ясной перспективы развития Мурманской области. Обычным рядовым гражданам хотелось бы знать, где могут в ближайшем будущем понадобиться специалисты и какие, пора бежать с Северов или все-таки надеяться найти работу здесь.

К сожалению, внятного ответа никто до сих пор не дает. Руководство сетует на отсутствие специалистов, а какие специалисты нужны сейчас, какие будут нужны завтра и сколько не говорит тайна! Вот и гадают и бизнесмены и учебные заведения на кофейной гуще: куда и в какую сторону идти, сколько и каких специалистов готовить.

Предлагаю внести в резолюцию нашей конференции обращение к Правительству Мурманской области о необходимости большей информированности населения области о планах развития Мурманской области на ближайшую перспективу.

# Проблемы связи образования, бизнеса и органов власти

Котельников В.А., директор НП «Технопарк Апатиты»

---

Потребность бизнеса в кадрах:

- кадры – специфический товар;
- стоимость привлечения кадров;
- окупаемость специалиста;
- «торговый конфликт» - конкуренция местных и центральных вузов.

Проблемы профессиональной специализации в контексте регионального развития:

- несовместимость вахтового метода и развития региона;
- конкурентоспособность региона, бизнес как заказчик для вузов;
- недродобывающий тупик.

Проблемы выбора направлений развития высшего образования в регионе:

- несоизмеримость затрат для гуманитарного и технического направлений высшего образования;
- проблемы популярности, гуманитарный выбор – как индикатор инертности населения.

Предложения.

Для взаимодействия образования и бизнеса требуется, чтобы бизнес процветал, а у образования была материальная база для производства качественного товара – специалистов.

Процветание бизнеса может быть в одном случае – создании условий для развития и условий для выживания во вторую волну кризиса.

Из системных мер здесь могут быть предложены две:

- закон о районировании;
- нормативные акты о формировании тарифов на энергоносители.

Для формирования программ поддержки предпринимательства и формирования региональной промышленной политики провести «региональный Форсайт промышленного развития».

Стимулирование выбора студентами инженерных, технических и естественнонаучных специальностей:

- региональная финансовая поддержка написания и подачи студенческих заявок на инновационные конкурсы, например «УМНИК», «СТАРТ».

Стимулирование предприятий, приобретающих интеллектуальную собственность, поскольку внедрение новых технологий обязывает к повышению квалификации и получению дополнительного образования:

- региональная финансовая поддержка приобретения прав интеллектуальной собственности;
- региональная финансовая поддержка подготовки документации и подачи заявок по конкурсам «Пуск» и «Тэмп»;
- региональная финансовая поддержка приобретения новых технологий.

# О стандарте информационной компетенции работников и соискателей вакансии

Корконосов И.В., заместитель директора ООО «Центр консалтинговых проектов»

---

В марте 2000 г. Европейский совет поставил цели адаптировать Европейское образование к потребностям общества. В связи с этим был сформулирован набор основных умений, которыми должен овладеть человек в результате обучения на протяжении всей жизни. Одним из таких умений признаны ИКТ и использование современных технологий. Опубликованный в 2004 г. отчет включает формулировки ключевых компетентностей, которыми должен владеть каждый, от которых зависят успешность результатов в любой образовательной деятельности. Ключевыми компетенциями можно назвать такие, которыми, во-первых, должен обладать каждый член общества и которые, во-вторых, можно было бы применять в самых различных ситуациях. Ключевые компетенции являются, таким образом, универсальными и применимыми в разных ситуациях. Одной из ключевых компетентностей, рассматриваемых в программе, является «Цифровая компетентность». Она подразумевает уверенное и критическое использование электронных средств массовой информации для работы, досуга и общения. Эта компетентность основана на логическом мышлении, высоком уровне владения управлением информацией и высокоразвитым мастерством общения. На базовом уровне ИКТ-мастерство включает в себя использование информационных технологий современного общества (компьютерных, мультимедийных, Интернет, электронные средства массовой информации, банкоматы, мобильные телефоны и т.п.) для поиска, доступа, хранения, выработки, представления и обмена информацией, а также коммуникацию между людьми и работу с Интернет.

Ступени в «лестнице информатизации»:

ИКТ-грамотность — знание цифровых технологий, инструментов коммуникации и/или сетей для получения доступа к информации, управления ею, ее интеграции, оценки и создания для функционирования в современном обществе; техническое владение указанными технологиями инструментами.

ИКТ-компетентность — интегрированная способность, уверенное владение цифровыми технологиями, инструментами коммуникации и/или сетей и их адекватный выбор для получения доступа к информации, управления ею, ее интеграции, оценки и создания для решения личных и профессиональных задач, функционирования в современном обществе.

ИКТ-культура — качественная характеристика жизнедеятельности человека в области получения, передачи, хранения и использования информации, где приоритетными являются общечеловеческие духовные ценности.

Государственный стандарт общего образования — нормы и требования, определяющие обязательный минимум содержания основных образовательных программ общего образования, максимальный объем учебной нагрузки обучающихся, уровень подготовки выпускников образовательных учреждений, а также основные требования к обеспечению образовательного процесса. Государственный стандарт общего образования включает три компонента:

- федеральный компонент,
- региональный (национально-региональный) компонент
- и компонент образовательного учреждения.

Речь идёт об общем ИКТ-образовании как обязательном элементе стандарта, который должен даваться в основной школе. Профессиональное ИТ-образование в данном случае не является предметом рассмотрения.

Информатика и ИКТ в основной школе — это новый учебный предмет, и содержательно, по сравнению с обязательным минимумом содержания 1998 года для основной школы, изменился минимально. Отвечает ли общим требованиям работодателя по профессиям, требующим ИТ-компетенции?

Международный (европейский) стандарт компетенции ИКТ несколько отличается. Пример ECDL — European Computer Driving License — Европейские компьютерные права) — это международная система сертификации пользователей персональных компьютеров.

Программа The European Computer Driving Licence (ECDL - Европейские компьютерные права, также известная как ICDL — International Computer Driving License, международные компьютерные права) — ведущая мировая сертификация навыков владения персональным компьютером. Программа была разработана при поддержке Евросоюза и с 2001 года внедряется в качестве официального стандарта компьютерной грамотности в странах-членах ЕС и как добровольная сертификация в 70% стран мира. Тот факт, что на сегодняшний день более 10,5 миллионов человек в 166 странах мира прошли обучение и тестирование, делает сертификацию ECDL де-факто глобальным стандартом компьютерной грамотности. Программа содержит 7 модулей.

Модуль 1. Основные концепции информационных технологий.

Модуль 2. Работа на компьютере. Основные операции управления файловой системой.

Модуль 3. Работа с текстовым редактором.

Модуль 4. Работа с электронными таблицами.

Модуль 5. Работа с базами данных.

Модуль 6. Создание презентаций.

Модуль 7. Интернет и электронная почта.

Соответствие содержания и требований модулей программы ECDL российскому стандарту по информатике основной ступени общего образования. Данный анализ проводился в целях выявления возможности использования тестирования ECDL в качестве итоговой аттестации учащихся — выпускников 9 класса по ИКТ-компетентности, сформированной у школьников в рамках обучения в основной школе, включая изучение курса информатики.

В учебном плане ECDL не отражён или затрагивается фрагментарно и неполно ряд тем, представленных в Российском стандарте, а именно, алгоритмизация, программирование, формализация представления реальных объектов и процессов, моделирование.

В учебном плане ECDL шире и полнее отражены: безопасность, защита авторских прав, стандартные письма, презентации.

Сертификация — один из унифицированных способов оценки качества достигнутых образовательных результатов. Процесс оценки может быть частично или полностью автоматизирован. В международной (европейской) практике автоматизированное тестирование как способ оценки широко распространён. Технология итогового тестирования в ECDL требует авторизации тестового центра и самого тестера по своим (европейским) стандартам. Рабочий план разрабатывается через Международные рабочие группы. Апробация в 66 странах мира. Единый учебный план, независимый от поставщиков программного обеспечения. Основан на рекомендациях экспертов и отзывах пользователей. 8-ми уровневая система контроля качества.

Что даёт сертификат ECDL?

- Работнику (соискателю вакансии):

Подтверждение компетенции и квалификации

Соответствие международным стандартам

Преимущество при трудоустройстве

Карьерный рост

Повышение мобильности

- Работодателю:

Объективная оценка квалификации при найме персонала  
Уверенность в уровне квалификации работника  
Международное признание уровня квалификации сотрудников  
Снижение необоснованных расходов на обучение.

Сертификация как инструмент подтверждения независимой оценки компетенции работников и соискателей вакансий (в частности, относительно компьютерной грамотности) в Российской Федерации, в отличие от Запада, не получил должного распространения. В большинстве случаев сертификацию связывают непосредственно с процессом обучения как завершающую стадию. При этом тестером (экзаменатором) чаще всего является обучающий центр (преподаватель). В условиях России это создаёт предпосылки для искажения объективности оценки.

Сертификация компьютерной грамотности не является обязательной там, где она в принципе должна быть таковой (госслужба, менеджмент). Это не мотивирует работника (соискателя вакансии).

Работодатели, в значительной части, не информированы о существовании систем и независимых центров сертификации.

Союзом промышленников и предпринимателей Мурманской области рассматривается возможность применения международной системы сертификации пользователей персональных компьютеров ECDL/ICDL в качестве стандарта «де факто» оценки компьютерной грамотности работников и соискателей вакансий работодателями. Предпосылки для этого имеются. В Мурманской области есть авторизованный центр сертификации и тестирования, уполномоченный проводить сертификацию и выдавать сертификат ECDL

Соответствующее обращение направлено в Правление РСПП. Получен ответ А. Н Шохина, в котором, в принципе, не отрицается суть предложения.

Предлагается соискателям вакансий, требующим соответствующего уровня ИКТ компетенции, проверить свой уровень знаний и умений, пройдя сертификацию по стандарту ECDL в авторизованном центре тестирования. Данный сертификат имеет международный статус, а работодателям при оценке общей компетенции работников и соискателей в сфере ИКТ применять стандарт ECDL.

# Аспекты взаимодействия работодателя и студентов во время практики

Костерина Е.Ю., студент 5 курса экономического факультета, НОУВПО «МГИ»

---

Есть мнение специалистов рынка труда о том, что, несмотря на то что работодатели сегодня удовлетворены объемом базовых знаний, которые вчерашние выпускники получают в вузе, гораздо меньше они довольны специальными знаниями молодых специалистов, которые зачастую оторваны от реалий современного бизнеса и производства.

В работе с молодыми специалистами, пришедшими на производственную, преддипломную практику у предприятий существуют некоторые особенности:

- у молодого специалиста, как правило, очень мало профессионального опыта (или он отсутствует вообще);
- он впервые попадает в бизнес-среду с ее требованиями и правилами общения, о которых он знает еще очень мало;
- основные проблемы при работе с молодыми специалистами возникают именно на почве некоторых особенностей их поведения и позиционирования.

Анализ отзывов и характеристик студентов НОУ ВПО МГИ, полученных в результате практики показывает: по предоставленным работодателями оценкам, наиболее важными личными качествами молодых специалистов для них являются исполнительность, ответственность и интерес к работе. Отсутствие личного плана профессионального роста является отрицательной чертой молодого специалиста, по мнению работодателей. Компании нуждаются в специалистах, которые приходят работать на длительный срок, хотят расти профессионально и способны принести значительную пользу компании.

Таким образом, в молодых специалистах работодателей привлекает:

- высокая мобильность;
- гибкость мышления;
- легкость в усвоении новой информации;
- высокая трудовая мотивация;
- стремление к саморазвитию и др.

Основными недостатками молодых специалистов предприятия-работодатели выделяют:

- низкую приверженность организации (на первом месте работы сотрудники редко задерживаются более года), часто студенты старших курсов и выпускники вузов не планируют связать свою дальнейшую судьбу с первой компанией;
- впоследствии завышенные требования к зарплате и условиям труда, не соответствующие компетентности;
- низкая трудовая мотивация и трудовая мораль;
- необоснованная амбициозность и самооценка;
- нереалистичные ожидания в начале карьерного пути;
- неготовность решать конкретные практические задачи и брать на себя ответственность за принятые решения и др.

Студенты, проходящие практику, являются перспективным и ценным ресурсом для построения кадрового резерва.

Одним из условий эффективной работы с этой группой сотрудников является понимание их сильных и слабых сторон, а также условий взаимодействия, интересного и плодотворного для обеих сторон.

К факторам, лежащим в основе несбалансированности спроса и предложения молодых

управленческих кадров на рынке труда Мурманской области, относятся:

- различия между социальными и профессиональными ориентациями молодежи и требованиями организаций к персоналу;
- различия задач подготовки вузами молодых специалистов в соответствии с требованиями заказчиков и существующей системой вузовского образования;
- длительность «технологического процесса» выпуска квалифицированной рабочей силы (4 — 6 лет), которая не позволяет готовить профессиональные кадры на перспективу;
- недостаточный инновационный потенциал вуза и другие.

Названный ряд негативных факторов можно было бы продолжить, но и они позволяют сделать вывод о том, что требуется разработка и внедрение принципиально новой системы взаимодействия системы профессионального образования и бизнес-сообщества на основе современных подходов к организации партнерских отношений.

Как показывает анализ накопленного опыта, основной целью социального партнерства в области профессионального образования является совместное осуществление конкретных мер, направленных на повышение эффективности высшего профессионального образования.

Основными направлениями активного содействия предприятий-работодателей практической подготовке студентов являются:

1. Содействие практической подготовке студентов во время учебы.
2. Взаимодействие организаций-работодателей и выпускающей кафедры.
3. Управление процессом адаптации молодых специалистов в организации.

На младших курсах обучения в вузе студенту важно познакомиться со своей будущей деятельностью, узнать, какие предприятия могут стать его работодателями, какие у них требования к молодым специалистам.

Выделим следующие формы содействия работодателей практической подготовке студентов:

- ознакомительные встречи со студентами,
- ознакомительная практика, составление модели востребованного молодого специалиста.

На старших курсах задача формирования у студентов навыков практической деятельности должна решаться такими формами внеаудиторной работы, как производственные практики, курсовое и дипломное проектирование. При всей их бесспорной важности и полезности можно утверждать, что практики, курсовое и дипломное проектирование в традиционном виде проблему подготовки выпускника к трудовой жизни в необходимой мере уже не решают. Такая работа должна проходить в форме активного наставничества со стороны специалистов организации-работодателя.

Важной частью самостоятельной работы студентов являются различные формы студенческого самоуправления и молодежного предпринимательства. В рамках НОУ ВПО МГИ возможно развитие деятельности таких направлений молодежного предпринимательства, как:

- маркетинговая деятельность;
- создание, настройка и обслуживание программных продуктов; оформление и реорганизация юридических лиц; проведение социологических исследований;
- создание и обслуживание интернет-сайтов; бизнес-планирование; анализ предпринимательской деятельности;
- PR и реклама; кадровое агентство, управление организационным поведением.

Предприятия-работодатели в рамках своей деятельности могут создавать своеобразные филиалы своих компаний в рамках вуза и направлять сюда заказы. На первоначальном этапе воплощения делается упор на наработку опыта и нахождение бизнес-технологий.

Основными критериями при отборе вуза для сотрудничества выделяют:

- отзывы студентов;
- качество подготовки выпускников;
- имидж вуза;
- уникальность программы обучения;
- соответствие программы обучения требованиям компании;
- мнение независимых экспертов и др.

Таким образом, предприятия-работодатели могут участвовать в подготовке для себя управленческих кадров в следующих формах.

Формы содействия работодателей практической подготовке студентов в период обучения в вузе:

- участие в проведении практики первокурсников «Моя карьера»;
- создание модели востребованного молодого специалиста;
- осуществление ранней профессиональной ориентации студентов на предприятии;
- организация различных встреч со студентами;
- организация экскурсий студентов на предприятие;
- участие в проведении экономической и управленческой практики;
- содействие преддипломной практике;
- участие в формировании тематики курсовых и дипломных проектов;
- содействие реальному курсовому проектированию;
- содействие реальному дипломному проектированию;
- участие представителей организации в защитах дипломных проектов, отбор лучших студентов для работы на предприятии.

Таким образом, основной преградой для успешного развития любого бизнеса является отсутствие высококвалифицированных управленческих кадров. Ответственность за подготовку таких кадров нельзя возлагать только на высшие учебные заведения. Работодатель должен и способен принимать самостоятельное активное участие в практической подготовке молодых специалистов совместно с вузами. Конструктивное партнерство вузов и работодателей — назревшая потребность. С учетом взаимного интереса всех участников — субъектов рынка образовательных услуг качественное высшее образование в России сегодня должно стать одной из важных сфер частного-государственного партнерства.

# **Резолюция областной конференции по вопросам профессионального образования в Мурманской области и развитию социального партнерства учебных заведений и работодателей**

---

г. Мурманск

22 ноября 2011 года

Участники конференции отмечают, что для экономического роста Мурманской области необходимо соответствие образовательных продуктов запросам рынка труда и рынка образовательных услуг региона.

Одним из механизмов обеспечения этого соответствия должно стать социальное партнерство между образовательными учреждениями, работодателями, органами власти и другими заинтересованными сторонами в рамках различных совместных проектов и программ развития, основанных на прогнозе баланса трудовых ресурсов по сферам деятельности на ближайшую и длительную перспективу.

Конференция ставит перед собой следующую цель: заложить основы системы конструктивного взаимодействия работодателей, образовательных учреждений и органов власти Мурманской области.

## **ДЛЯ ДОСТИЖЕНИЯ ПОСТАВЛЕННОЙ ЦЕЛИ КОНФЕРЕНЦИЯ ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

### **1. Комиссии Союза промышленников и предпринимателей Мурманской области по образованию и профессиональной подготовке рекомендовать:**

1.1. по итогам конференции сформулировать приоритетные направления развития взаимодействия работодателей, образовательных учреждений, региональных органов власти;

1.2. разработать совместно с экспертным сообществом юридические и организационные аспекты партнерства работодателей, образовательных учреждений и органов власти Мурманской области и рекомендовать для внедрения в практику разнообразные формы взаимодействия: попечительский совет, практическое обучение студентов, обучение по целевым направлениям от работодателей, научные и практические исследования по заявкам работодателей и др.;

1.3. разработать и внести на обсуждение соответствующих органов власти предложения о налоговых и иных стимулах для работодателей, занимающихся развитием кадрового потенциала предприятия через доленое участие в финансировании профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, а также безработных граждан, проходящих профессиональное обучение по направлению службы занятости, для последующего трудоустройства на данном предприятии;

1.4. проводить ежегодный мониторинг удовлетворенности работодателей качеством профессиональной подготовки выпускников НПО, СПО, ВПО;

1.5. обобщить и распространить опыт лучшей практики в области социального партнерства бизнес-структур и образовательных учреждений.

## **2. Учебным заведениям и работодателям рекомендовать:**

2.1. предпринимать совместные усилия в составлении вариативной части учебных планов для учета потребностей рынка рабочей силы и качественной целевой подготовки специалистов в интересах производства, в том числе привлекать специалистов предприятий для проведения занятий со студентами по профессиональным дисциплинам и модулям;

2.2. вести кадровую политику на предприятиях, нацеленную на профессиональную подготовку и совершенствование персонала, используя возможности образовательных учреждений МО. Рекомендовать руководителям предприятий при утверждении кадровой политики разрабатывать Планы-календари подготовки и переподготовки кадров, повышения их квалификации на очередной год и среднесрочную перспективу с планированием соответствующего финансового обеспечения обучения;

2.3. руководителям учебных заведений совместно с объединениями работодателей и предприятиями производить ежегодное обновление основных образовательных программ, составленных в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами третьего поколения с учетом развития науки, культуры, экономики, техники, технологий и социальной сферы региона;

2.4. работодателям принимать участие в работе государственных аттестационных комиссий образовательных учреждений Мурманской области;

2.5. в процессе формирования практических навыков студентов исключить формальный подход как в организации и проведении производственных практик и стажировок на конкретных рабочих местах, так и в оценке приобретенных студентами навыков в результате дублирования ими обязанностей конкретных должностных лиц;

2.6. предусматривать возможность долевого участия предприятия по финансированию профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников и, в том числе, безработных граждан, проходящих профессиональное обучение по направлению службы занятости, для последующего трудоустройства на данном предприятии.

## **3. Министерству экономического развития Мурманской области рекомендовать:**

3.1. разработать долгосрочный прогноз потребности в рабочих кадрах и специалистах для предприятий и организаций с учетом предполагаемой реструктуризации и модернизации производства в соответствии с инвестиционными проектами и разработать механизм доведения этой информации до работодателей и руководителей образовательных учреждений;

3.2. рассмотреть возможность внесения в перечень мероприятий долгосрочных целевых программ поддержки и развития малого и среднего бизнеса Мурманской области положений о компенсации затрат на повышение квалификации сотрудников производственных предприятий, а также на переподготовку молодых специалистов под условия конкретного производства.

## **4. Министерству образования и науки Мурманской области рекомендовать:**

4.1. руководствоваться долгосрочными показателями Стратегии социально-экономического развития Мурманской области при формировании основных направлений развития профессионального образования в регионе.