

Введение

Анализ проблем подготовки квалифицированных кадров в профессиональных образовательных организациях (ПОО) и в системе внутрифирменного обучения персонала показывает, что в условиях инновационной экономики конкурентоспособность каждой страны в меньшей степени будет зависеть от запасов полезных ископаемых, а основу преимуществ определит воспроизводство квалифицированных рабочих и специалистов, формирования у них знаний, навыков умений, профессиональных и общекультурных компетенций.

Однако качество и структура подготовки выпускников ПОО пока не отвечает требованиям экономики, в последние годы на рынке труда регионов около 75 % вакансий предназначены для рабочих, а удельный вес молодежи, осваивающей такие профессии, составляет лишь 30 % от общего количества выпускников. Имеются недостатки и в системе внутрифирменного обучения персонала, незначительна доля занятости молодежи в малом и среднем бизнесе.

Для эффективного воспроизводства квалифицированных рабочих и специалистов необходимо руководствоваться стратегией социально-экономического развития страны и каждого региона и федеральных программ развития профессионального образования. Для воспроизводства квалифицированных рабочих и специалистов необходимо формирование у молодых специалистов профессиональных и общекультурных компетенций и компетентности.

Исследования показали, что разработанная автором модель восхождения молодых специалистов к профессиональной компетентности должна включать два этапа. На первом этапе в процессе обучения студентов в ПОО происходит начальная стадия формирования основ их будущей профессиональной компетентности.

В ходе профессионального обучения студентов осуществляется:

– применение государственных профессиональных и образовательных стандартов; поэтапное формирование

у студентов междисциплинарных знаний, навыков, умений, ценностных установок, профессиональных и общекультурных компетенций;

– гуманитарное развитие студентов и их профессиональная мотивация;

– применение передовых форм, методов, средств, цифровых технологий и средств обучения; проведение учебной, производственной и преддипломной практик, своевременное трудоустройство выпускников ПОО по полученной профессии.

На втором этапе необходимо успешное трудоустройство выпускников ПОО по полученной профессии, их адаптация в организациях, приобретение творческого опыта трудовой деятельности, прохождение дополнительного образования.

1. Современные требования к воспроизводству квалифицированных рабочих и специалистов

В условиях нарастающей глобализации и инновационной экономики конкурентоспособность каждой страны все в меньшей степени будет зависеть от запасов полезных ископаемых, фундаментальную основу преимуществ в конкуренции определяют воспроизводство квалифицированных рабочих и специалистов, формирования у них знаний, умений, профессиональных и социальных компетенций.

Воспроизводство квалифицированных кадров включает следующие фазы:

Целью первой фазы (формирования и возмещения рабочей силы) является удовлетворение потребностей хозяйства в квалифицированных кадрах. Эта фраза включает в себя: воспроизводство населения, подготовку и повышение квалификации кадров, возмещение физических и духовных способностей работников.

Необходимым условием эффективной кадровой политики в этой фазе являются познание системы действующих законов народонаселения и использования их в практической деятельности; разработка и реализация концепции развития всей системы профессиональной ориентации и подготовки кадров на перспективу; мероприятия по совершенствованию условий жизнедеятельности, социальному обеспечению и использованию свободного времени.

Целью второй фазы воспроизводства (распределение и перераспределение рабочей силы) является обеспечение эффективной занятости трудоспособного населения, оптимальное распределение и перераспределение рабочей силы между отраслями хозяйства, сферами производства и регионами страны.

Наилучшее обеспечение эффективной занятости населения осуществляется путем совершенствования и создания новых высококачественных рабочих мест.

Целью третьей фазы воспроизводства является обеспечение оптимального использования рабочей силы во всех сферах и отраслях хозяйства. Эта фаза является ведущей в процессе воспроизводства, так как в ней реализуется способность человека к труду, производятся материальные и духовные блага.

На этой стадии воспроизводства кадров особое внимание должно быть уделено обеспечению повышения эффективности использования кадров в производственных и непроизводственных отраслях, которое проявляется в росте производительности и качества труда коллективов, использования эффективных форм и методов управления коллективом рабочих и специалистов.

В соответствии с основными фазами воспроизводства квалифицированных кадров должна строиться и кадровая политика, включающая различные уровни и направления управленческой деятельности по подготовке и эффективному использованию кадрового потенциала государства, региона, отрасли, организации.

Особую актуальность приобретает проблема комплексной системы воспроизводства рабочей силы, предусматривающая оптимальные пропорции подготовки квалифицированных кадров во всех профессиональных образовательных учреждениях (ПОО), в системе внутрифирменного обучения персонала, высвобождаемых работников и безработных граждан, развитие дополнительного и непрерывного профессионального образования.

Региональные рынки труда перегружены специалистами с высшим образованием, при этом не хватает специалистов со средним профессиональным образованием. В то же время в РФ поступают в вузы — 80 % школьников, в США — 44 %, в Германии — 38 %.

По данным социологического опроса Общероссийской общественной организацией малого и среднего предпринимательства «Опора России» дефицит квалифицированных рабочих вышел на первое место, обогнав коррупцию и административные барьеры.

Накопились серьезные проблемы в системе воспроизводства квалифицированных рабочих и специалистов.

Во многом это связано с падением престижа рабочих профессий, которые пока являются малопривлекательными для молодежи, ее не устраивают условия профессиональной деятельности, устаревшие производственные технологии, социальный статус в обществе, перспективы дальнейшего профессионального и социального роста и т. д.

Во многих регионах страны средствами массовой информации и общеобразовательными школами проводится слабая пропаганда престижа рабочего человека и рабочих профессий.

Имеются недостатки и в системе внутрифирменного обучения кадров.

В последние годы 75 % работников нуждались в переобучении, а в 80–90 годах лишь 30–40 %¹. Затраты отечественных организаций на обучение персонала находятся в среднем на уровне лишь 0,5–0,7 % фонда оплаты труда, в то время как в промышленно развитых странах расходы фирм и организаций достигают 5–10 % фонда оплаты труда.

Принятие Федерального закона «Об образовании в РФ»², «Стратегии развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в РФ на период до 2020 года»³ определяют основные направления государственной политики в области подготовки квалифицированных рабочих и специалистов и задают новые векторы развития системы профессионального образования и обучения.

В предлагаемой читателям данной монографии рассматриваются основные направления комплексного подхода к проблемам воспроизводства квалифицированных рабочих и специалистов, способных успешно и творчески трудиться в условиях развития научно-технического прогресса.

¹ Кузьминов Я. Новости образования России, 28 октября 2011 г.

² Федеральный закон «Об образовании в РФ» (с изменениями и дополнениями, вступил в силу с 01.01.2021). URL: <https://fzrf.su/zakon/ob-obrazovanii-273-fz/> (дата обращения: 09.01.2023).

³ Стратегия развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в РФ на период до 2020 года. — Минобрнауки, 2013.

Процесс воспроизводства квалифицированных кадров предполагает:

- улучшение формирования контингента обучающихся, повышение качества подготовки рабочих и специалистов на всех уровнях и формах;

- достижение сбалансированности между структурой воспроизводимых квалифицированных рабочих и специалистов и рабочих мест в экономике регионов;

- рациональное использование квалифицированных рабочих и специалистов в соответствии с полученной квалификацией и специальностью.

Важной задачей является согласование потребности экономики с возможностями подготовки кадров в ПОО и в системе внутрифирменного обучения.

Закон соответствия квалифицированной рабочей силы характеру и уровню развития средств производства обуславливает необходимость:

- количественного и качественного соответствия кадров экономики происходящим в ней инновационным преобразованиям;

- развития знаний, навыков, умений и компетенций работников, способных обеспечивать непрерывное развитие экономики и социальной сферы;

- воспроизводства квалифицированных кадров и их непрерывного развития.

Воспроизводство квалифицированных кадров не ограничивается их подготовкой по конкретным профессиям (специальностям), они должны также обладать инновационными способностями, умением создавать инновации в процессе трудовой деятельности, уметь использовать в своей деятельности достижения науки и практики.

Социологи предложили термин «инновационная культура», которая в наибольшей степени характеризует необходимость массового вовлечения работников, независимо от их профессионально-социального статуса, в инновационные процессы. Инновационная культура органически соединяет вопросы науки, образования, культуры с профессиональной деятельностью.

Специалисты утверждают, что появляется новая экономика, которая знаменует собой третью по счету экономическую революцию в истории человечества.

Первой была аграрная революция с наиболее дефицитным ресурсом — плодородная земля, второй — промышленная революция с наиболее дефицитным ресурсом — вещественные элементы капитала, а дефицитным ресурсом новой инновационной экономики являются *высококвалифицированные творческие и компетентные работники*.

В инновационной экономике социально-экономическое развитие страны в решающей степени зависит от качества и конкурентоспособности рабочей силы.

В успешном решении этих проблем возрастает роль государства, федеральных и региональных органов исполнительной власти, предпринимателей, социальных партнеров путем реализации долгосрочных программ, прогнозов изменений спроса на рабочие места и квалифицированную рабочую силу.

Печальный опыт приватизации, гиперинфляции, монетизации и дефолта показывает, что как только государство ограничивало свое участие в экономике, и на рынке труда сразу же появлялись и наступали кризисные явления.

Не умаляя значение рынка труда, многие ученые пришли к пониманию необходимости государственного регулирования рыночной экономики, так как при всех безусловных плюсах рынка труда имеется и минус, так как он нацелен, в основном, на текущие положения, интересы и конъюнкту.

В последнее время во многих странах происходит отход от неолиберальных доктрин в пользу более системных концепций, что приводит и к новой трактовке экономических ресурсов. Традиционно в качестве экономических ресурсов в классической экономической теории выделяют труд, капитал, природные ресурсы.

Учеными предложена концепция нового для экономической теории понятия системный ресурс экономики как совокупность действующих в экономике систем⁴: объектный ресурс, средовой ресурс, процессный ресурс, проектный ресурс.

⁴ Клейнер Г. Б. Мировой экономический кризис и проблемы корпоративного управления // Вестник университета (Государственный университет управления). — 2009. — № 3.

Труд, капитал, природные ресурсы создают ценности не сами по себе, а лишь в составе тех или иных экономических систем.

Например, до последнего времени считалось, что экономический успех нации зависит от природных ресурсов, производственных технологий и кадров высшей квалификации (менеджеры, предприниматели, бухгалтера, юристы и др.).

В настоящее время это утверждение не является достаточным.

Специалисты отмечают, что экономически активное население составляет 50 % населения, и именно от ее качества зависит производство качественной продукции и конкурентоспособность страны на мировом экономическом рынке⁵.

Именно экономически активное население и экономические системы, увязывающие традиционные факторы в единый комплекс, определяют экономическую мощь регионов и каждой страны.

В условиях глобализации международная конкурентоспособность каждой страны и регионов все в меньшей степени будет зависеть от запасов полезных ископаемых, *фундаментальную основу преимуществ в конкуренции определяет воспроизводство высококвалифицированных рабочих специалистов.*

Сегодня само понятие «квалификация» претерпело значительные изменения. Если раньше под квалификацией понималось наличие у работников знаний, умений и навыков, то сегодня это и профессиональные компетенции, которые работники организаций должны эффективно использовать в трудовой деятельности.

Различают специалистов наивысшей квалификации (работники, имеющие научные степени и звания), специалистов высшей квалификации (работники с высшим образованием и большим опытом), специалистов средней квалификации (со средним образованием и опытом), а также специалистов-практиков (работники, которые занимают соответствующие должности (инженерные, экономические), но не имеют профессионально-квалификационных признаков).

⁵ Образование в мире и в России: сравнительный анализ // Профессиональное образование. Столица. — 2009. — № 5. — С. 42.

В настоящее время в мировой и отечественной практике наметилась тенденция укрупнения профессий и специальностей и переход на подготовку рабочих и специалистов широкого профиля. Приказом Минобрнауки РФ от 2.07.2013 № 513⁶ был утвержден новый перечень профессий рабочих, должностей служащих, по которым осуществляется профессиональное обучение. Перечень содержит интегрированные профессии. Так, например, в РФ из более 5 тыс. рабочих профессий, предусмотренных ТКС, в настоящее время по программам начального профессионального образования ведется подготовка по 232 интегрированным профессиям. Одновременно 500 специальностей высшего образования интегрированы в 100 специальностей широкого профиля.

Подобные изменения в мировой и отечественной экономике вскрыли целый ряд новых проблем и обозначили комплекс новых направлений деятельности государственных и общественных структур по совершенствованию систем воспроизводства квалифицированных рабочих и специалистов.

В соответствии с федеральным законом «Об образовании в РФ» образование — общественно значимое благо, под которым понимается единый целенаправленный процесс воспитания и обучения в интересах человека, семьи, общества, государства, а также совокупность приобретаемых знаний, умений, навыков, опыта деятельности и компетенций определенных объема и сложности в целях интеллектуального, духовно-нравственного, творческого и физического развития человека, удовлетворения его образовательных потребностей и интересов.

Отечественная система профессионального образования включает в себя следующие уровни: среднее профессиональное образование, высшее образование — бакалавриат, специалитет, магистратуру, подготовку кадров высшей квалификации.

Профессиональное образование может быть получено в ПОО, в организациях и в форме самообразования. Основные

⁶ Приказ Минобрнауки РФ от 2.07.2013 № 513 «Об утверждении перечня профессий рабочих, должностей служащих, по которым осуществляется профессиональное обучение». URL: <https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=396755&ysclid=lv3obcvjo38736531>

профессиональные образовательные программы (ОПОП) реализуются по профессиям, направлениям подготовки и специальностям соответствующих уровней профессионального образования.

Эффективное воспроизводство квалифицированных рабочих и специалистов, развитие всех уровней профессионального образования, внутрифирменного обучения персонала, обучения и трудоустройства высвобождаемых работников и незанятого населения возможны лишь на основе определения стратегии социально-экономического развития страны, соответствующих федеральных и региональных программам развития профессионального образования.

В настоящее время ведущие национальные экономики находятся в постиндустриальной стадии развития. Высокие темпы научно-технического прогресса оказывают существенное влияние на воспроизводство квалифицированной рабочей силы: впервые жизненный цикл поколений техники стал существенно короче периода активной трудовой деятельности работников.

Качество рабочей силы — это совокупность человеческих характеристик, которые проявляются в процессе работы и включают в себя квалификацию и личные качества работника: состояние здоровья, интеллектуальные способности, способность адаптироваться, гибкость, мобильность, мотивированность, инновационность, профессиональную пригодность, нравственность и т. п.

Квалификация работника — это совокупность его общего и специального профессионального образования, необходимых знаний, умений, профессиональных привычек и производственного опыта для выполнения в данных организационно-технических условиях определенных видов работ определенной сложности. Таким образом, квалификация есть очень важная, но не единая составляющая понятия «качество рабочей силы». В РФ, в отличие от промышленно развитых стран, качество рабочей силы — 56 %, во Франции — 38 %.

Швейцарский институт «BERI» обосновал понятие «интегральный показатель качества рабочей силы» и на этой основе регулярно определяет сравнительную оценку потенциальных возможностей 49 стран мира для привлечения инвестиций.

Эти данные используются промышленными фирмами и предприятиями в целях определения наиболее эффективных точек приложения капитала.

Анализируются следующие четыре показателя: трудовое законодательство и тарифные соглашения; соотношение между уровнями заработной платы и производительности труда; трудовая дисциплина и отношение к труду; уровень квалификации работников. Затем эти показатели по каждой стране суммируются.

В качестве весов используются следующие значения: для первой группы проблем 30 баллов, для второй — 30, для третьей — 25 и для четвертой — 15 баллов.

Интегральные показатели можно условно объединить в четыре группы:

- 66–100 баллов — благоприятная страна для размещения производства;
- 51–65 — приемлемая страна для размещения производства;
- 36–50 — не очень благоприятная страна для размещения производства;
- менее 35 баллов — страна, не подходящая для размещения любого производства.

Возглавляют список из 49 стран мира по интегральному показателю качества рабочей силы Сингапур — 82 балла (из возможных 100), Япония — 74 балла, США — 69, Германия — 64, Китай — 4. РФ с 36 баллами попала в третью группу стран, в которой можно размещать капитал, но условия для этого не очень благоприятные.

Самые низкие оценки были выставлены РФ по такому показателю как соотношение между уровнями заработной платы и производительности труда (всего 20 баллов).

До последнего времени основными критериями качества рабочей силы являлись:

- уровень образования работника; уровень профессиональной подготовки работника;
- уровень мотивации работника к повышению качества собственного труда;
- способность структуры организации раскрывать все качества работника.

Под действием научно-технического и социального прогресса эти критерии постоянно дополняются новыми критериями, осуществляется переход к новой образовательной парадигме: от традиционно знаниевой парадигмы к компетентностному подходу в определении целей профессионального образования, отбора содержания обучения, организации образовательного процесса и оценки его результатов с позиций готовности человека осуществлять осознанную, продуктивную и эффективную деятельность в меняющихся условиях.

Изменение образовательной парадигмы, введение в практику новых Федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС) третьего поколения нацеливают на проектирование результата образования в терминах «компетенция», «компетентность», «зачетные единицы». Новые требования к работникам обуславливают необходимость формирования у них не только знаний, навыков и умений, но *профессиональных компетенций и профессиональной компетентности.*

Компетентностный подход, заложенный в основу государственных образовательных стандартов третьего поколения, является важным вкладом в теорию качества рабочей силы. Под компетентностным подходом понимают приоритетную ориентацию «на цели и векторы образования: обучаемость, самоопределение, самоактуализация, социализация и развитие индивидуальности».

Исследователи полагают, что профессиональная компетентность определенного вида характеризуют от 5 до 15 компетенций.

Европейский фонд обучения выделяет 5 основных видов компетентности: специальная (профессиональная), информационная, социальная, когнитивная, коммуникативная.

Профессиональные компетенции включают в себя знания, умения и навыки, профессиональную мотивацию и наличие определенных ценностей (*схема 1*).

В ФГОС компетенции делятся на общекультурные и профессиональные.

Общекультурные компетенции необходимы выпускникам ПОО для успешной деятельности, как в профессио-

нальной, так и во внепрофессиональной сферах, а профессиональные компетенции необходимы для профессиональной деятельности.



Схема 1. Модель компетенции

Компетенции, не связанные с профессиональной сферой, называют ключевыми компетенциями, они имеют надпрофессиональный характер.

Наиболее полное определение компетенции и компетентности, включающее в себя наиболее важные характеристики терминов, предложено в макете Государственного стандарта высшего образования:

– где *компетенция* характеризуется как способность применять знания, умения, навыки и личностные качества для успешной деятельности в различных проблемных профессиональных либо жизненных ситуациях;

– где *профессиональная компетентность* — уровень владения работниками совокупностью компетенций, отражающий степень готовности к применению знаний, умений, навыков и сформированных на их основе компетенций для успешной деятельности в определенной области деятельности⁷.

⁷ Чельшкова М. Б., Звонников В. И., Давыдова О. В. Оценка компетенций в образовании. — М.: Издательский дом ГОУ ВПО «ГУУ», 2011.

В настоящее время в соответствии с рекомендациями ЮНЕСКО о переходе к концепции компетентности человека термин «компетентность» становится ведущим при оценке уровня квалификации работника, *важнейшим критерием профессионального образования и интегральным показателем качества рабочей силы.*

Отечественный психолог Рубинштейн С. Л. обосновал четыре этапа формирования профессиональной компетентности у выпускников ПОО:

1. Этап адаптации.
2. Этап самоактуализации в профессии.
3. Этап свободного владения профессией на уровне мастерства.
4. Этап свободного владения профессией на уровне творчества.

На качество рабочей силы любой страны и конкретной организации влияют также и такие интегральные показатели как «культурный капитал», «экономический капитал», «социальный капитал», «человеческий потенциал».

В 1983 году П. Бурдые, рассматривая природу различных ресурсов, которые индивиды используют для того, чтобы добиться для себя желаемого статуса и положения, обосновал существование трех видов капитала⁸:

– культурный капитал — образование (общее, профессиональное) и соответствующий диплом, а также тот культурный уровень индивида, который ему достался в наследство от его семьи и усвоен в процессе социализации;

– экономический капитал — обладание материальными благами;

– социальный капитал — ресурсы, связанные с принадлежностью к группе;

– сеть мобилизуемых связей, которыми нельзя воспользоваться иначе, как через посредство группы, обладающей определенной властью и способной оказать «услугу за услугу» (семья, ассоциация, колледж, вуз, спортивный клуб).

⁸ Бурдые П. Формы капитала // Экономическая социология. — 2002. — Т. 3. — № 5. — С. 60–74.

В настоящее время ученые рекомендуют опираться на понятие, которое было бы более объемным, позволяющим отразить уровень достижения данной страны в области развития человеческих ресурсов и учитывать значимость как экономических, так и социальных факторов для жизни человека. Именно этими соображениями объясняется применение понятия «человеческий потенциал», развитие которого характеризуется двумя аспектами. Первый — формирование человеческого потенциала, приобретение новых знаний, умений и компетенций, улучшение здоровья, второй — использование накопленного потенциала в трудовой деятельности для участия в общественной и других видах деятельности и отдыха.

Главные факторы развития человеческого потенциала — непрерывное образование, здравоохранение и наука. В международной практике введено понятие — *индекс развития человеческого потенциала* (ИРЧП), который представляет собой среднеарифметическое из трех наиболее наглядных индикаторов уровня жизни: индекса ожидаемой продолжительности жизни, индекса уровня образования населения и индекса реального среднедушевого ВВП, рассчитанного с учетом паритета покупательной способности валют разных стран. Величина индекса может меняться от 0 до 1, при этом, чем ближе он к 1, тем выше развитие человеческого потенциала и короче путь, который надо пройти стране для достижения желаемых результатов.

Страны, в которых ИРЧП находится в пределах 0,800 и выше относятся к категории с высоким уровнем развития человеческого потенциала, страны, в которых ИРЧП составляет от 0,500 до 0,79 — к странам со средним уровнем развития, а страны при ИРЧП менее 0,500 — к странам с низким уровнем развития человеческого потенциала.

В Докладе ООН о развитии человека «Реальное богатство народов: пути развитию человека» приведены последние данные, где 182 страны мира расположены в порядке убывания значения показателя ИРЧП⁹.

⁹ В ежегодном докладе ООН о развитии человека одним из главных направлений является информация об Индексе развития человека, который ежегодно рассчитывается экспертами.

Индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП) был впервые опубликован в 1990 году в качестве показателя человеческого развития.

До 2013 г. индекс человеческого развития назывался «Индекс развития человеческого потенциала». Индекс человеческого развития отражает прогресс стран в области развития и позволяет определить актуальные тенденции в странах.

Индекс включает в себя три измерения человеческого развития: долгую и здоровую жизнь, знания и достойный уровень жизни.

В отчете за 2022 год использовались следующие показатели измерения человеческого развития: ожидаемая продолжительность жизни при рождении; ожидаемые годы обучения детей; средние годы обучения взрослых; валовой национальный доход страны на душу населения.

В 2020 году значение ИЧР в РФ составило 0,824 по сравнению с 0,737 в среднем по миру. Россия заняла 52-е место в рейтинге из 189 стран, попав в группу стран с «очень высоким уровнем человеческого развития»¹⁰.

Главным фактором, мешающим Российской Федерации поднять ИРЧП, является низкая продолжительность жизни населения. Сопряжение сферы труда и сферы профессиональной подготовки является краеугольным камнем всей системы воспроизводства квалифицированных рабочих и специалистов.

В развитых странах приступили к необходимости расширенного процесса воспроизводства квалифицированной рабочей и специалистов появились национальные системы квалификаций и профессиональных стандартов.

В РФ также складывается национальная система квалификаций, которую образуют:

- национальная рамка квалификаций и сформированные на ее основе отраслевые квалификационные системы каждой страны;

- профессиональные стандарты, основанные на видах экономической деятельности и разработанные с учетом их требований образовательные стандарты;

¹⁰ URL: http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr2020_ru.pdf

– система оценки результатов образования и сертификации.

Основой разработки Национальной системы квалификаций РФ является национальная рамка квалификаций (НРК)¹¹. Она разработана на основании Соглашения о взаимодействии Министерства образования и науки РФ и Российского союза промышленников и предпринимателей¹² с учетом опыта построения Европейской рамки квалификаций, национальных рамок стран-участниц Болонского и Копенгагенского процессов.

НРК предназначена разработчикам профессиональных стандартов, федеральных государственных образовательных стандартов, отраслевых квалификационных и тарифных систем, процедур оценки результатов образования и сертификации квалификаций и представляет собой обобщенное описание квалификационных уровней, признаваемых на общефедеральном уровне, и основных путей их достижения на территории РФ.

Ядром всей системы НРК становятся профессиональные стандарты, определяющие требования к содержанию и условиям труда, квалификации и профессиональным компетенциям работников по различным квалификационным уровням в рамках конкретного вида экономической деятельности.

Национальную рамку квалификаций каждой страны образуют представленные в виде таблицы характеристики (дескрипторы) квалификационных уровней, раскрытые через ряд обобщенных показателей.

Формирование системы непрерывного профессионального образования на основе внедрения национальной квалификационной рамки, системы сертификации квалификаций, модульных программ позволит эффективно воспроизводить

¹¹ Национальная рамка квалификаций Российской Федерации: рекомендации / О. Ф. Батрова и др. — М.: Федеральный институт развития образования, 2008.

¹² Соглашение о взаимодействии Министерства образования и науки Российской Федерации и Российского союза промышленников и предпринимателей от 25 июня 2007 года.

высококвалифицированные кадры, использовать человеческий потенциал и создать условия для самореализации граждан в течение всей жизни.

Квалификация является результатом освоения определенной образовательной программы или практического опыта. Уровень квалификации может нарастать по мере обретения работником практического опыта и обучения.

В настоящее время на перспективы развития профессионального образования и обучения влияет совокупность внешних и внутренних факторов¹³.

К внешним факторам развития профобразования можно отнести:

- глобализацию экономики, сопровождающуюся усилением трудовой мобильности;
- развитие новых технологий, приводящих к быстрым изменениям в промышленном производстве, экономике и социальной сфере;
- периодические экономические кризисы и угроза безработицы;
- наличие негативных демографических тенденций.

К внутренним факторам развития профобразования можно отнести:

- государственные программы развития приоритетных отраслей экономики и регионов;
- медленный темп становления новой парадигмы профессионального образования, отвечающей задачам постиндустриального общества;
- старение преподавательского состава образовательных учреждений;
- неудовлетворительное состояние материально-технической базы образовательных учреждений и студенческих общежитий.

Совокупность внешних и внутренних факторов является вызовом для системы профессионального образования и обучения и ставит задачи воспроизводства квалифицированной рабочей силы в разряд приоритетных.

¹³ Стратегия развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в РФ на период до 2020 года. — Минобрнауки, 2013.

В условиях глобализации экономики международная конкурентоспособность каждой страны все в меньшей степени будет зависеть от запасов полезных ископаемых, фундаментальную основу преимуществ в конкуренции определяет воспроизводство высококвалифицированных рабочих и специалистов.

Подобные изменения в практике мировой и отечественной экономики вскрыли целый ряд проблем и обозначили комплекс направлений деятельности государственных и общественных структур по совершенствованию системы воспроизводства квалифицированных рабочих и специалистов.

Эффективное воспроизводство квалифицированной рабочей силы, развитие всех уровней профессионального образования, внутрифирменного обучения персонала, обучения и трудоустройства высвобождаемых работников и незанятого населения возможны лишь на основе определения стратегии социально-экономического развития страны, соответствующих федеральных и региональных программам развития профессионального образования.

Исследователи полагают, что компетентность определенного вида характеризуют от 5 до 15 компетенций. Дж. Равен выделяет следующие качества, необходимые человеку в любой профессиональной деятельности¹⁴:

- способность работать самостоятельно без постоянного руководства;
- готовность брать на себя ответственность по собственной инициативе;
- готовность замечать проблемы и искать пути их решения;
- умение анализировать проблемы, новые явления и ситуации;
- умение успешно сотрудничать и уживаться с партнерами;
- способность осваивать новые знания по собственной инициативе;
- умение принимать решения на основе здравых суждений.

¹⁴ Равен Дж. Компетентность в современном обществе. — М.: Когито-Центр, 2002. — 394 с.

Национальную рамку квалификаций образуют представленные в виде таблицы характеристики (дескрипторы) квалификационных уровней, раскрытые через ряд обобщенных показателей.

Важное значение имеет стимулирование и мотивация молодых специалистов.

Как показано в *табл. 1*, материальные стимулы могут быть выражены как в денежной, так и в не денежной форме. Нематериальные стимулы связаны с удовлетворением потребностей работника в самоутверждении, уважении со стороны трудового коллектива. Именно стимулирование труда увязывает потребности, интересы, мотивы в единую систему, обеспечивает формирование модели трудового поведения работников.

В *табл. 1* показана система стимулов, совершенствующих мотивации молодых специалистов.

Таблица 1

**Система стимулов, совершенствующих мотивации
молодых специалистов**

Стимулы	Методы и приемы
1. Стимулы, не требующие инвестиций	<ul style="list-style-type: none"> - Поздравления с днем рождения, с праздником. - Подарки друг другу, поздравление руководителя. - Статьи о лучших сотрудниках в СМИ. - Соревнование «Лучший сотрудник»
2. Стимулы, требующие безадресных инвестиций	<ul style="list-style-type: none"> - Внутрифирменное обучение сотрудников. - Корпоративные праздники, вечеринки. - Оплата питания за счет организации. - Оплата проезда сотрудников. - Медицинское страхование сотрудников организации. - Гарантированное место в детском саду и яслях. - Модернизация рабочих мест
3. Стимулы, требующие адресных инвестиций	<ul style="list-style-type: none"> - Предоставление ссуды на приобретение квартиры или улучшения жилищных условий. - Материальная помощь при необходимости. - Профессиональное обучение за счет организации. - Оплата санатория, дома отдыха или профилактория. - Групповые экскурсии или поездки в театр за счет организации. - Оплата мобильных телефонов и интернета

Конец ознакомительного фрагмента.

Приобрести книгу можно

в интернет-магазине

«Электронный универс»

e-Univers.ru