

Выход на рынок труда зачастую не так прост. Как конкурировать со специалистами, которые уже имеют профессиональный опыт и выглядят более интересными для работодателя?

Чтобы дать возможность молодым кадрам безболезненно выйти на рынок труда, с 2019 года НАРК реализует проект «Профессиональный экзамен для студентов» на территории Красноярского края. За это время более 400 студентов 22 организаций профессионального образования испытали свои навыки, более 60% из них получили свидетельства о квалификации.

ЧТО ПОЛУЧАЮТ СТУДЕНТЫ?

- 1** **ВОЗМОЖНОСТЬ БЕСПЛАТНО ПОДТВЕРДИТЬ** свою первую квалификацию за счет совмещения профессионального экзамена и аттестации (промежуточной или итоговой)
- 2** **СВИДЕТЕЛЬСТВО О КВАЛИФИКАЦИИ**, признаваемое работодателями
- 3** **ПОВЫШЕНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ** на рынке труда
- 4** **УВЕРЕННОСТЬ** в завтрашнем дне

При этом устанавливается сотрудничество между образованием и бизнесом. Ведь работодатель – член экзаменационной комиссии – оценивает, исходя из потребностей предприятия и своего опыта.

ЧТО ПОЛУЧАЮТ РАБОТОДАТЕЛИ?

- 1** **ФОРМИРОВАНИЕ ЗАКАЗА** на подготовку кадров
- 2** **ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА** трудовых ресурсов
- 3** **СОКРАЩЕНИЕ ЗАТРАТ** на оценку кандидатов, дополнительное обучение и адаптацию персонала
- 4** **КВАЛИФИЦИРОВАННЫЕ КАДРЫ – РЕПУТАЦИЯ КОМПАНИИ**

Кроме того, участие в проекте – возможность системе образования и работодателям повысить квалификацию работников и специалистов за счет средств федерального бюджета по программам НАРК, направленным на развитие профессиональных навыков с учетом последних трендов рынка труда.

ЧТО ПОЛУЧАЕТ СИСТЕМА ПОДГОТОВКИ КАДРОВ?

- 1** **ВЫЯВЛЕНИЕ ЭФФЕКТИВНЫХ И НЕЭФФЕКТИВНЫХ ПРОГРАММ**
- 2** **КОРРЕКТИРОВКА ПРОГРАММ** под актуальные и перспективные требования рынка труда, стирание противоречия между ожиданиями работодателей и результатами подготовки выпускников
- 3** Более **ТОЧНОЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЕ КОНТРОЛЬНЫХ ЦИФР** приема с учетом качества подготовки кадров. Как следствие – оптимизация затрат государства на подготовку студентов
- 4** **ВОЗМОЖНОСТЬ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ** мастеров производственного обучения и преподавателей на базе ЦОК
- 5** **ФОРМИРОВАНИЕ УСТОЙЧИВОЙ СИСТЕМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ** с работодателями

Карьерное моделирование актуально для современного человека. В наши дни не найти профессию, которой можно однажды обучиться и всецело погрузиться в деятельность. Ведь в профессии требуется развитие, обусловленное инновациями, а рынок труда предъявляет к работникам свои запросы через профессиональные стандарты.

В помощь молодым специалистам, работникам и тем, кто заинтересован в своем профессиональном развитии, НАРК запустил проект «НСК – конструктор карьеры», в основе которого – электронный учебник «Карьерное моделирование: от цели к реализации», размещенный в открытом доступе (<https://bc-nark.ru/projects/students/constructor/textbook>). Студенты же изучают основы построения карьеры в рамках интерактивной учебной дисциплины, встроенной в основную программу обучения. В проекте участвуют более 20 колледжей и 8000 студентов края.

Основная задача проекта – научить разбираться в возможностях построения карьеры, ориентироваться во множестве различных квалификаций. А еще это один из факторов успешной сдачи НОК в проекте «Профессиональный экзамен для студентов» и получения свидетельства о квалификации.



Набери свою профессию в реестре независимой оценки квалификации <https://nok-nark.ru> – увидишь подходящие квалификации.

Там же ты сможешь найти похожие квалификации того же или более высокого уровня и построить разные варианты карьеры.

Как студенты края выбирают профессию?

Хотите всю жизнь прожить так, как решит за вас кто-то другой? А потом, если вдруг не получится или не понравится, кого-то в этом винить, дополнительно тратить время и личный бюджет на достижение мечты? Мы узнали, что об этом думают наши студенты.

42%



не выбирают профессию сами

12,4%



следуют за мечтой

В мае 2022 года НАРК в рамках проекта провело анкетирование среди студентов организаций СПО в субъектах РФ. Участниками анкетирования в крае стали около 3000 студентов. Как оказалось, на выбор 42% повлияло случайное стечение обстоятельств, а почти треть опрошенных прислушалась к советам родителей и знакомых. И только 352 человека (скромные 12,44%) свой профессиональный путь выбрали сами, следуя за мечтой детства.

Аркадий и Георгий Вайнеры,
советские писатели-детективщицы, соавторы множества книг и киносценариев.



«И с неожиданной грустью я подумал о несовершенстве механизма человеческого самопонимания, при котором виртуозы бухгалтеры грустят о несостоявшихся судьбах отважных мореходов, гениальные портные жалеют об утраченных возможностях стать журналистами, а видные врачи-кардиологи считают, что их талант по-настоящему мог расцвести только на театральных подмостках...»

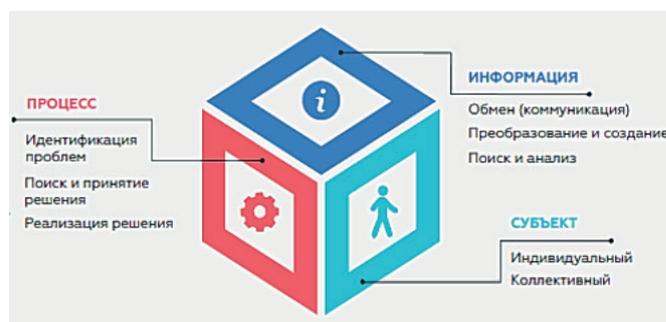
При этом абсолютное большинство студентов (45,2%) узнали об особенностях профессии от близких, тогда как информацией из профессиональных стандартов воспользовались только 464 человека (16,40%). А ведь профстандарты содержат современные требования к работникам и отражают направления совершенствования специалиста для достижения карьерных перспектив! Это поможет более осознанно выбрать программу обучения и образовательную организацию, где можно получить конкурентную подготовку.

КОМПЕТЕНЦИИ XXI ВЕКА

Консалтинговая компания Boston Consulting Group еще в 2017 г. опубликовала аналитический доклад, согласно которому более 80% трудоспособного населения России не имеют навыков и общих компетенций, к которым относятся:

- ✓ работа с информацией;
- ✓ решение проблем и принятия решений;
- ✓ самоменеджмент;
- ✓ работа в команде и управление людьми.

В исследовании приняли участие и российские компании из 22 различных отраслей. Так 91% российских работодателей считают, что отсутствие «мягких» навыков у молодых специалистов влияет на производительность труда.



Но если получить профессиональные компетенции сейчас не проблема – учебных заведений в избытке, то с компетенциями другого рода – общими (ОК), надпрофессиональными – наметились трудности как в их формировании и развитии у студентов, так и их оценке.

Поэтому идея создания и реализации проекта «Компетенции XXI века» явилась актуальным решением на вызов рынка труда. В процессе реализации проекта предполагается:

- ✓ создать условия и обеспечить разработку инструментов оценки ОК;
- ✓ внедрить технологии формирования и разработки программ развития ОК;
- ✓ обеспечить рост уровня сформированности ОК у выпускников.

В Красноярском крае участниками проекта стали 12 техникумов и колледжей. По программе формирования и оценки ОК у студентов прошли специальную подготовку 20 педагогов СПО края. Им предстоит реализовать проект в рамках всероссийской программы «Профессионалитет».

2022

ПРОФЕССИОНАЛИТЕТ



Квалификация НАСТАВНИК

Проект разработан с целью внедрения наставничества на предприятиях. Это необходимо не только для успешного вхождения в профессию и адаптацию молодого специалиста, но и в профориентационной работе со школьниками, отработке навыков у студентов, проходящих учебные практики.

В основу проекта заложены основные направления формирования системы наставничества:

- ✓ определение функционала наставника;
- ✓ разработка системы стимулирования труда наставника;
- ✓ дать наставникам педагогические инструменты для качественной и полноценной передачи опыта: рекомендации наставнику и наставляемому, повышение квалификации по развитию педагогических компетенций, доступ к базе данных лучших практик наставничества и др.

Здесь важно, чтобы человек не просто хотел поделиться знаниями, но и мог это сделать. Ведь даже профессионал не всегда может хорошо научить. Для этого в Красноярском крае психолого-педагогический минимум освоили 85 наставников предприятий ракетной, машиностроительной отраслей, сферы ЖКХ, услуг и гостеприимства, образования и др.



Максим Фатеев,
вице-президент Торгово-промышленной палаты РФ

«Молодые специалисты плохо задерживаются на местах. Причин этому немало: завышенные ожидания самих молодых ребят, несоответствие образовательных программ реальным потреб-

ностям рынка работодателя, высокая конкуренция, многое другое. И, если сейчас у работодателей спросить, какая их основная проблема, проблему кадров назовут в первых рядах, причем в любом регионе, от Чукотки до Калининграда».

У всех компаний одна из целей, прописанная в уставе, – привлечение прибыли, а без квалифицированного наемного труда это невозможно. Поэтому его подготовка – это основа основ любого руководителя предприятия.

В России создание института наставничества прописано в программе занятости молодежи до 2030 года (принята в декабре 2021 г.), где есть раздел, посвященный наставничеству и стажировкам. Определения также планируется внести в новый закон о занятости.

Законодательное закрепление термина позволит перейти к единой системе поддержки молодых кадров.



Ольга Клинк,
руководитель Базового центра АНО «Национальное агентство развития квалификаций»

«В соответствии с Трудовым кодексом при формировании системы оплаты труда необходимо обеспечить соответствие заработной платы квалификации работника, ценности и сложности труда, количеству и качеству выполненной работы. Сейчас есть два варианта закрепления выполнения работником функций наставника: отражение этого функционала в трудовом договоре и выполнение этого функционала как дополнительной работы. Могут назначаться и стимулирующие выплаты».

Система наставничества может применяться: для школьников, студентов-практикантов, новых работников (адаптация в должности, передача работникам ключевых знаний и навыков, обеспечение преемственности поколений на ключевых должностях), молодых руководителей, впервые назначенных на руководящие должности, кадрового резерва организаций корпорации.

Ольга Никитина,
заместитель министра образования Красноярского края

«Национальный проект «Образование» ставит перед отраслью задачу – к 2024 году вовлечь 70 % школьников в различные формы наставничества и 70 % педагогов в возрасте до 35 лет – в различные формы поддержки и сопровождения».



Однако сегодня развитие наставничества – это по-прежнему удел крупных организаций, которые имеют большую кадровую службу и могут простимулировать работников, которые становятся наставниками. Впрочем, наставничество нередко присутствует и на малых и средних предприятиях, просто оно не всегда официально оформлено, так как необходимо изыскивать средства на доплаты наставникам.

В качестве стандартизации наставничества можно рассмотреть создание рамки определенных шагов для организации системы наставничества, а может быть профессионального стандарта, где речь идет уже о содержании работы. Это даст работодателям возможность четко определять должностные обязанности и устанавливать систему оплаты труда работника, выполняющего функции наставника, разрабатывать программы подготовки наставников.

