

ПРАКТИКА ЛЕЧЕНИЯ «КАДРОВОЙ БОЛЕЗНИ»

С момента выхода указа Президента России о создании Национального совета по профессиональным квалификациям прошло 10 лет. Красноярский межрегиональный форум «НСК — драйвер формирования трудовых ресурсов» уже шестой год подряд становится платформой для диалога и обмена опытом между участниками системы квалификаций как региона, так и других субъектов РФ.

Алексей Артюхов, методист отдела развития квалификаций Центра «PROКарьеру»



ПРОДУКТИВНЫЙ ОБМЕН ОПЫТОМ

За десятилетний период проделан огромный объем работы как на федеральном, так и на региональном уровне. В связи с ведущими позициями Красноярского края в развитии системы квалификаций на КГБОУ ДПО «Красноярский краевой центр профориентации и развития квалификаций» (далее — Центр «PROкарьеру») региональным агентством труда и занятости населения была возложена колоссальная ответственность за проведение форума на высоком уровне.

Формат выбран смешанный. Помимо очной части, которую провели в Центре опережающей профессиональной подготовки Красноярского края (далее — ЦОПП), была организована онлайн-трансляция в социальной сети «ВКонтакте». Первые наработки появились еще во времена пандемии,

поэтому теперь каждый год стараемся обеспечить максимальный охват, предоставляя возможность дистанционного участия в форуме всем желающим.

Тематически форум был поделен на две части: первой прошла пленарная сессия «Кадры. Приоритеты. Подходы», второй — трек «Наставничество: инструмент развития кадров — дискуссия». В каждой части рассматривали проблему того, как формировать и развивать кадры, но под разными углами. Сейчас это головная боль для работодателей, большой и трудно решаемый вопрос для руководства региона, ведь амбициозные инвестиционные проекты Красноярского края требуют десятки тысяч работников, в то время как безработица в регионе достигла рекордно низких показателей.

Привлечение ведущих экспертов в области НСК также позволило привлечь представителей бизнеса, что всегда способствует продуктивному обмену опытом, часто созданию новых партнерств, иногда инициированию проектов в сфере развития квалификаций.

Все началось с приветственных слов от лица председателя Правительства Красноярского края Алексея Медведева и руководителя краевого агентства труда и занятости населения Виктора Новикова.

Первым спикером выступил Артем Шадрин, генеральный директор АНО «Национальное агентство развития квалификаций» (далее — НАРК) с темой «Национальная система квалификаций — национальный проект “Кадры” — национальные цели». Артем Евгеньевич дал общую оценку проведенной за десятилетие работы, осветил проекты, реализуемые национальным агентством, а также выделил регионы, достигшие существенных успехов во внедрении инструментов НСК. К числу последних относится Красноярский край, что было отмечено отдельно.

Затем слово перешло к заместителю руководителя агентства труда и занятости населения Красноярского края Сергею Селюнину. Он рассказал, как в целом работодатели относятся к инструментам НСК и к системе наставничества в частности.

«Работодателями, которые внедряют инструменты наставничества, движет в первую очередь необходимость передачи знаний и опыта молодым специалистам. Это способствует не только эффективному погружению в профессиональную сферу, но и повышению корпоративной культуры, качества работы новичка, а также закреплению специалиста на рабочем месте в долгосрочной перспективе. Конечно, невозможно исключить того, что молодой специалист



перейдет к другому работодателю. Но такие шансы значительно сокращаются наставничеством».

Сергей Александрович сделал акцент на цифрах, осветив прогнозные тренды потребностей рынка труда. Половина работодателей испытывают проблемы с отсутствием соискателей. Это напрямую вытекает из несоответствия уровня оплаты труда ожиданиям кандидатов. При этом 60% готовы обучать работников, в том числе с помощью наставничества. Почти все отдают предпочтение краткосрочным курсам повышения квалификации, что логично, так как отрывать от производства ценных в текущих условиях работников на длительный срок неразумно.

▶ Прогнозные тренды потребностей рынка труда

»» Проблемы

50% отсутствие соискателей

48% несоответствие уровня оплаты труда ожиданиям соискателей

Развитие кадров<<<

60% готовы обучать работников, **32%** из них - с помощью наставничества

98% предпочтение краткосрочным курсам и программам повышения квалификации

ВЕКТОРЫ ПОДГОТОВКИ

Заместитель министра образования Красноярского края Артем Петенев рассказал о том, как растить кадры в системе образования для технологического суверенитета.

Особого внимания заслуживает ведомственный проект «Профессионалитет для всех». «С учетом успешной практики реализации федерального проекта “Профессионалитет” обеспечить разработку регионального проекта “Профессионалитет для всех” в учреждениях среднего профессионального образования Красноярского края» — значилось в Перечне поручений губернатора от 12.06.2024 № 30 ГП.

В связи с этим поставлена задача кадрового обеспечения эффективного функционирования предприятий края, технологической трансформации отраслей с целью повышения конкурентоспособности края, страны в глобальной экономике.

Тезисно перечислим основные пункты, выполнение которых поможет справиться с поставленной задачей:

1. Сформировать эффективную систему подготовки рабочих и специалистов края под кадровые запросы отраслей/отраслевых РОИВ.

2. Организация кластерной организации целевой подготовки кадров (предприятия, колледжи, вузы, институты развития).

3. Инициатор создания кластера — отраслевое министерство, ведомство.

4. Софинансирование кластера 1:1 (70 млн руб. — краевой бюджет, 70 млн — вклады предприятий).

5. Информационное, методическое сопровождение Министерством образования края проектных команд кластеров.

Успешное внедрение инициативы в будущем даст следующие результаты:

- синхронизация системы СПО и кадровых потребностей экономики региона;
- корректировка образовательных программ в соответствии с профстандартами, квалификационными требованиями;
- практико-ориентированное, целевое обучение;
- две-три квалификации на выпускном курсе;
- маршрутизация всех обучающихся и трудоустройство 85 %;
- участие промышленных партнеров в управлении образовательной организацией.

Евгений Хотулев, руководитель аналитического направления Ассоциации инновационных регионов России (г. Москва), выступил с докладом на тему «Работодатели и система профессионального образования: усиление взаимодействия».

Была представлена система усиления взаимодействия участников трудовых отно-

МИССИЯ И ЦЕЛИ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ СПО НА 2025-2030 гг

СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ СПО В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ГЛАВНЫЕ ВОПРОСЫ ДЛЯ СИСТЕМЫ СПО:

✓ КАКИХ СПЕЦИАЛИСТОВ?

✓ В КАКОМ ОБЪЕМЕ?

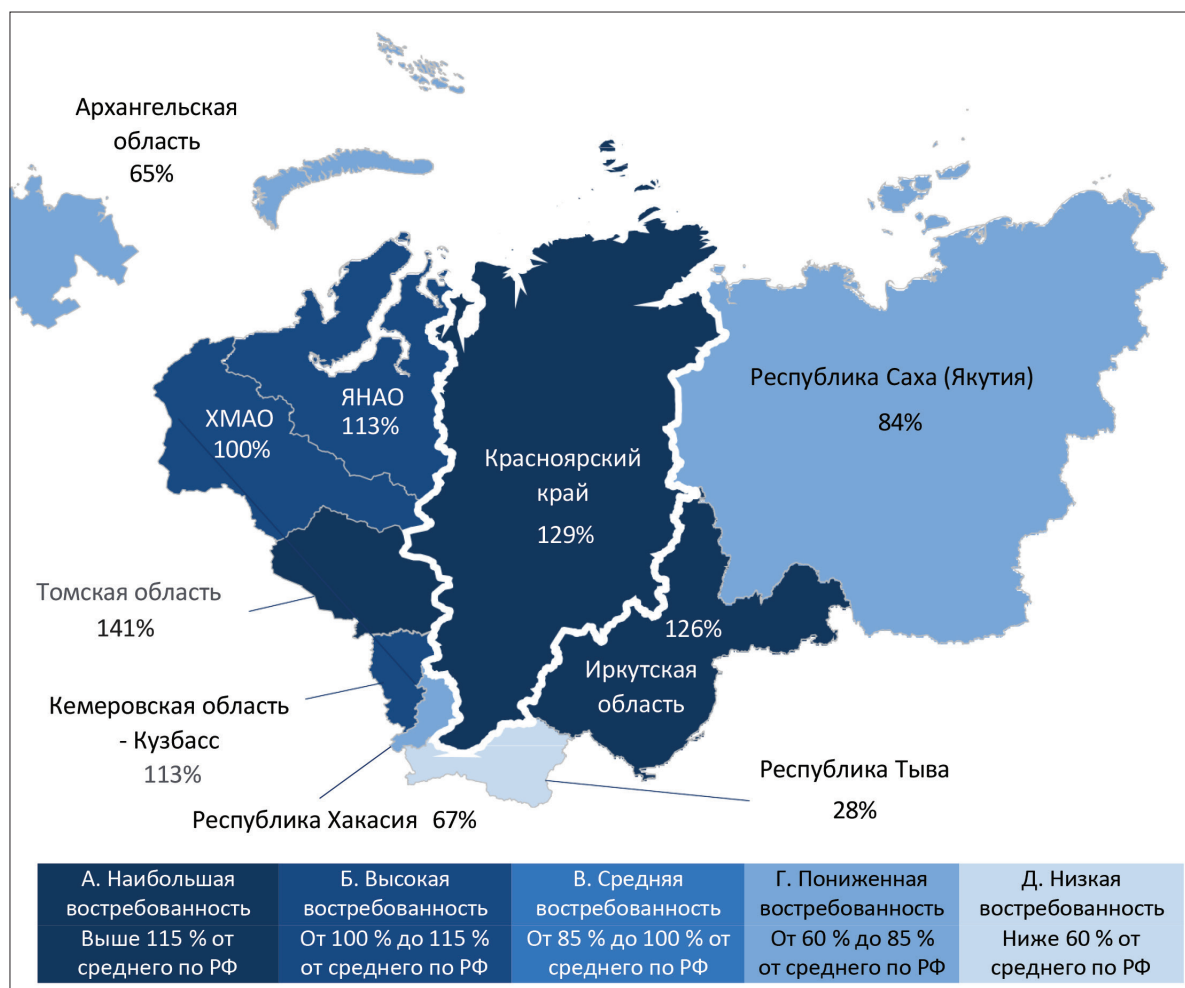
✓ В КАКИЕ СРОКИ?

Миссия – обеспечение технологического лидерства и суверенитета страны через формирование и развитие непрерывного накопления кадрового потенциала

Цель – повышение эффективности подготовки рабочих кадров в соответствии с текущими и перспективными потребностями экономики

Инструменты –

- ✓ Синхронизация системы СПО в соответствии с потребностями рынка труда
- ✓ Демонстрационный экзамен
- ✓ Чемпионатное движение
- ✓ Профессионалитет



шений с учетом их интересов. Соискатели, работодатели, государственные образовательные организации, негосударственные образовательные платформы — вышеупомянутые участники.

Исходя из причин существующего кадрового голода был внесен ряд предложений (см. фрагмент презентации).

Начальник управления труда и занятости Республики Карелия Елена Фролова рассказала об особенностях обеспечения кадровой потребности, опыте региона.

Варианты решения закрытия кадровой потребности носят адресный и системный характер. К адресным мерам, направленным на гибкое реагирование для удовлетворения срочного спроса работодателей, относятся: профессиональное обучение по направлению службы занятости, ежемесячные карьерные ярмарки вакансий, субнаем, общественные работы, маршру-

тизация выпускников и студентов, «Студенческая биржа труда». К числу системных (средне- и долгосрочных) мер отнесли: прогноз потребности в кадрах по уровням образования, профессиональную ориентацию, обучение в системе профессионального образования, независимую оценку квалификации.

На примере Республики Карелия можно убедиться в необходимости срочного реагирования на острые кадровые вопросы. Это позволяет не только трудоустроить максимально возможное количество соискателей на производство, но и не допустить их увольнения, что также благоприятно сказывается на всех уровнях экономики. Так, именно срочные меры (в данном случае — поиск инвесторов) предотвратили сокращение более 700 сотрудников в ООО «АЕК» (предприятие по производству электропроводки для автомобильной промышленности).

АИРР | Предложения по развитию взаимодействия

Прогнозировать потребность в компетенциях на региональном уровне и развивать образовательные программы «на упреждение» с учетом атласов новых профессий

Изменить образовательные программы по подготовке преподавателей. Направлять на переподготовку по итогам конкурсного отбора

Включать в образовательные траектории онлайн-программы негосударственных платформ при дефиците подготовленного преподавательского состава

Привлекать субъектов МСП по сетевой образовательной модели, в которой часть образовательных программ реализуется субъектами МСП

Усилить финансовую мотивацию компаний инвестировать в развитие кластеров федерального проекта «Профессионалитет»

Усилить связь между учреждениями СПО и ВО с точки зрения образовательной траектории студента

Расширить подходы и практики целевых наборов с конкурсным отбором потенциальных участников и применением, в том числе, игровых подходов

СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ

Александр Литкин, директор по развитию РОР «Союз промышленников и предпринимателей Красноярского края», поделился актуальным взглядом работодателей к подходам в формировании кадрового потенциала Красноярского края и озвучил выводы исследования, проведенного по 18 направлениям, охватывающим ожидания молодежи в ее социальных запросах и карьерных ожиданиях.

Остановимся на итогах мониторинга и выделим главное:

1. Организации нуждаются в рабочих и инженерно-технических специальностях. Предпочтение отдается соискателям среднего возраста, с опытом работы. Молодые кадры составляют малую часть штата.

2. Вклад организаций в подготовку молодых специалистов незначительный. Взаимодействие с вузами недостаточное для закрепления молодежи в регионе. Востребованность научных проектов не выражена.

3. Промышленные организации самостоятельно обучают работников без отрыва от производственного процесса, что свидетельствует о сформированной политике внутреннего воспроизводства кадров.

4. Бизнес ожидает больших актуальных мер поддержки для своего развития: финансовая поддержка, развитие инфраструктуры, подготовка кадров, снижение требований к отчетности.

5. Ведущим шагом для достижения технологического суверенитета является повышение качества подготовки инженерных кадров, институционализация партнерства бизнеса — университетов — НИИ.

Надежда Прокопьева, заместитель руководителя аппарата Национального объединения изыскателей и проектировщиков (НОПРИЗ), по видеосвязи рассказала о НСК в развитии кадров строительной отрасли.

Все спикеры говорили о потребности в квалифицированных кадрах. Для кого-то, как, например, для строителей, это необходимость в силу закона, для кого-то — здра-

вый подход к ведению бизнеса. Так или иначе, это важно. Но вот вопрос: где брать самые обычные кадры, не говоря о квалифицированных?

Согласно статистике, представленной Центром занятости населения города Красноярск (<https://krasczn.ru/about/labormarket/labormarket>), по состоянию на 1 ноября 2024 г. численность граждан, состоящих на регистрационном учете в целях поиска подходящей работы, составила **2800** человек. При этом в банке вакансий остались свободными **18,3 тыс.** единиц рабочих мест (вакантных должностей).

Вакансий в шесть раз больше, чем соискателей. Работа есть, а специалисты, подходящие под требования работодателей, — в дефиците. Это серьезный вызов для экономики, ограничивающий возможность роста.

В целом для работодателей выделено несколько инструментов, способных помочь:

1. Участие в целевых программах.
2. Финансирование образовательных площадок.
3. Развитие системы наставничества.

Да, возможно, внедрение этих инструментов не совсем отвечает интересам бизнеса.

По мнению Евгения Хотулева, которое он озвучил во время своего выступления, многие компании действительно неохотно идут на сотрудничество, и это серьезный барьер на пути к развитию кадрового потенциала. Ведь именно бизнес — основной заказчик всей российской системы прикладного образования.

Компания не будет сотрудничать, если руководство видит в предлагаемой модели больше рисков, чем возможностей, и если не учитываются интересы бизнеса. Административное влияние также не окажет должного эффекта, так как создает еще больше рисков. «Заставить» тоже вряд ли кого-то получится, и это в целом непродуктивно.

Направлений действий может быть несколько:

1. Помощь компаниям в планировании. Лишь небольшое количество компаний имеют среднесрочные прогнозы.

2. Продвижение на государственном уровне преимуществ сотрудничества для компании. Это публичные разъяснения и примеры успешных кейсов сотрудничества. Компании внимательно смотрят на опыт друг друга.

3. Формирование понятных правил сотрудничества и конструктивное отношение к обратной связи от бизнеса. Например, в предложениях Ассоциации инновационных регионов России (АИРР) для Правительства РФ включено усиление финансовой мотивации компаний инвестировать в развитие кластеров федерального проекта «Профессионалитет». Это не только льготы или особые режимы налогообложения, но и, например, разъяснения, как такие финансовые операции влияют на формирование прибыли, чтобы позже не возникло сложностей с налоговыми органами.

Информация выше относится скорее к тому, как должно быть, чтобы большему количеству участников процесса было комфортно взаимодействовать.

КУРАТОРЫ И ПОДОПЕЧНЫЕ

Как в условиях ограниченного кадрового потенциала работодателям обеспечить себя квалифицированными кадрами, обсудили на дискуссии, посвященной наставничеству.



Из презентации О. И. Кармаевой «Симуляционный центр — инновационная площадка для обучения и наставничества»



Одним из примеров успешного применения системы наставничества стал ФГУП «Горно-химический комбинат» (г. Железногорск). Главный специалист отдела оценки, подбора и развития персонала Владимир Ниткин отмечает, что в организации реализуется система наставничества на разных уровнях. Система выстроена по отдельности для практикантов, молодых работников, назначенных на должности руководителей начального звена управления, участников конкурсов профессионального мастерства и участников управленческого кадрового резерва (менторинг).

Данный механизм активно развивается с 2023 г., в настоящее время разработана система мотивации наставников. Она включает в себя цифровую доску почета, материальное вознаграждение наставника по итогам проверки знаний наставляемого, рекомендации к участию в российских конкурсах. Результаты наставничества учитываются в карьерной траектории наставника.

Бизнес следит за лучшими практиками своих конкурентов и коллег из смежных отраслей. На примере ГХК видна эффективность государственных программ и проектов.

Представители коммерческих компаний, развивающих свои системы, поделились данным опытом.

Так, например, корпоративный тренер ПАО «Сбербанк России» Алена Свириденко, один из лидеров сообщества наставников, рассказала о том, как работает наставничество в «Сбере». Каких-то уникальных, авторских пунктов нет, но все отточено, слаженно работает. Есть свой реестр наставников. Подопечный может сам выбрать, с кем будет работать. Всегда проходит оценка эффективности работы наставника и адаптации наставляемого: опросы наставника, опросы подопечного, тесты результативности. Это обусловлено тем, что руководство должно видеть эффективность системы.

Ольга Кармаева, руководитель группы адаптации и оценки персонала АО «Губернские аптеки», поделилась своим опытом. У компании есть индивидуально разработанная образовательная платформа, целиком повторяющая филиал настоящей аптеки, где проходят стажировку сотрудники. Не случайно «Губернские аптеки» заняли первое место в региональном конкурсе наставничества. Теперь в планах взять всероссийское первенство, а параллельно перенять у коллег другие полезные инструменты, опробованные на практике.

МАРШРУТ ВЫПУСКНИКОВ

Особая роль в подготовке квалифицированных кадров для региона отведена ЦОПП,

координатору центров карьеры выпускников. Данные центры играют важную роль в подготовке студентов к профессиональной жизни и успешной интеграции в рынок труда.

Развитие системы наставничества на предприятии через центры карьеры в техниках требует активного взаимодействия с бизнесом, обучения как студентов, так и наставников, а также создания устойчивых партнерских отношений. Это способствует более эффективной подготовке студентов к требованиям современного рынка труда и их успешной интеграции в профессиональную среду.

Анна Бояркина, руководитель ЦОПП, в своем выступлении отметила важность существования и функционирования центров опережающей профессиональной подготовки как координаторов центров карьеры выпускников.

Это объясняется как минимум следующим функционалом:

1. Аналитика актуальных вакансий для центров карьеры.

2. Автоматизация деятельности центров карьеры.

3. Привлечение новых организаций и предприятий к сотрудничеству с системой СПО.

4. Мониторинг трудоустройства выпускников, в том числе в организации оборонно-промышленного комплекса.

5. Обратная связь от обучающихся после прохождения производственной практики.

6. Участие в ярмарках трудоустройства.

7. Повышение квалификации сотрудников центров карьеры по программам, реализуемым Красноярским краевым центром профориентации и развития квалификаций.

Заслуживает внимания работа, которая ведется в центре с молодежью. Выделим реализуемую ЦОПП маршрутизацию выпускников, ставящую конечной целью трудоустройство именно по полученной профессии, специальности. Результат достигается за счет встраивания в маршрутный лист выпускника региональных и федеральных проектов, таких как региональный проект «Первая профессия», ФП «Код будущего», ФП «Искусственный интеллект», ФП «Кадры для БАС», ФП «Содействие занятости».

НСК и наставничество будут развиваться общими усилиями всех участников процесса. Нет сомнений в важности реализации этой инициативы.

Рассмотренные практики вызвали интерес у участников, было много вопросов спикерам, на которые они отвечали как непосредственно в зале, так и в телеграм-канале форума «Квалификации Красноярья». Как обычно, форум проведен на пятёрку. Ждем гостей и важные темы в 2025 г.!

В материале использованы презентации

С. А. Селюнина, А. И. Петенева, Е. Л. Хотулева,

О. И. Кармаевой

