

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»

На правах рукописи

СТЕПАНОВ АЛЕКСЕЙ АЛЕКСЕЕВИЧ

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ПОДГОТОВКИ РАБОЧИХ
КАДРОВ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
НА ОСНОВЕ МЕТОДИКИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

08.00.05 – Экономика и управления народным хозяйством
(экономика труда)

Диссертация
на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Научный руководитель:
доктор экономических наук, профессор
РУДЕНКО ГАЛИНА ГЕОРГИЕВНА

Москва – 2019

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение.....	4
Глава 1 Теоретические основы формирования системы подготовки рабочих кадров.....	12
1.1 Подготовка рабочих кадров: теоретические аспекты формирования системы.....	12
1.2 Эволюция формирования и развития системы подготовки рабочих кадров в России.....	24
1.3 Зарубежный опыт организации системы подготовки рабочих кадров.....	35
Глава 2 Система подготовки рабочих кадров Российской Федерации в современных условиях.....	45
2.1 Государственная политика в сфере подготовки рабочих кадров.....	45
2.2 Факторы, оказывающие влияние на функционирование системы подготовки рабочих кадров.....	55
2.3 Анализ современного состояния системы подготовки рабочих кадров.....	73
Глава 3 Совершенствование системы подготовки рабочих кадров.....	113
3.1 Проектирование методики оценки эффективности деятельности образовательных организаций, осуществляющих подготовку рабочих кадров.....	113
3.2 Совершенствование системы подготовки рабочих кадров в рамках филиальной сети ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В. Плеханова» на основе методики.....	125
Заключение.....	141
Список литературы.....	147
Приложение А.....	174
Приложение Б.....	175
Приложение В.....	177

Приложение Г.....	178
Приложение Д.....	180
Приложение Е.....	186
Приложение Ж.....	191
Приложение И.....	196

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность выбранной темы обуславливается необходимостью совершенствования системы подготовки рабочих кадров в России, ввиду изменения роли данной категории работников в современной экономике и наличия ряда объективных факторов, сдерживающих развитие данной системы. Рабочие кадры в условиях развития технологий производства и появления новых отраслей должны трансформироваться в категорию таких работников, которые способны выполнять инженерные функции и обладают актуальными техническими и прикладными знаниями для работы на передовом оборудовании. В то же время, обучение по образовательным программам подготовки рабочих кадров среди молодежи не пользуется достаточной популярностью. Все чаще будущие выпускники ориентированы не на трудоустройство по полученной профессии или специальности, а на продолжение обучения по программам высшего образования без сдачи единого государственного экзамена (ЕГЭ). Одновременно сокращается количество образовательных организаций, реализующих программы подготовки рабочих кадров. При этом наблюдается несоответствие федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования (ФГОС СПО) профессиональным стандартам, что создает предпосылки подготовки специалистов, не обладающих востребованными на рынке труда профессиональными компетенциями. В таких условиях сохраняются риски неэффективности государственных расходов на подготовку рабочих кадров.

В целях определения направлений совершенствования системы подготовки рабочих кадров целесообразно определить структуру, функции и задачи данной системы, выделить участников и сформулировать ожидаемые результаты на каждом этапе функционирования системы. Анализ основных этапов развития системы подготовки рабочих кадров в России позволит сформулировать основные вызовы, с которыми система сталкивается в настоящий момент, либо столкнется в перспективе. Эффективность мероприятий по совершенствованию системы подготовки рабочих кадров напрямую зависит от качества реализации каждой функ-

ции системы, т.е. принципиально важное значение в решении задачи совершенствования играет функциональный анализ действующей системы подготовки рабочих кадров, который проводится автором исследования. Подход автора заключается в том, что помимо внесения изменений в федеральные нормативные и программные документы, регламентирующие функционирование и развитие системы подготовки рабочих кадров, предлагаются подходы к оценке эффективности деятельности отдельных образовательных организаций, осуществляющих подготовку рабочих кадров. Одновременно в ходе исследования автором принимаются во внимание результаты ежегодных мониторингов качества подготовки кадров, осуществляемых профильными федеральными министерствами.

Таким образом, разработка научно обоснованных предложений по совершенствованию системы подготовки рабочих кадров в Российской Федерации на основе анализа особенностей ее функционирования в настоящий момент и опирающихся на методику оценки эффективности деятельности образовательных организаций является актуальной.

Степень разработанности проблемы исследования. Проблематика развития системы подготовки рабочих кадров в отечественной науке представлена в контексте эволюционного развития профтехобразования. Фундаментальные исследования в сфере подготовки кадров и развития персонала организации проведены множеством отечественных классиков. Так, базовые научные исследования в вопросах формирования и развития трудового потенциала предприятий, а также занятости и рынка труда проведены Асалиевым А.М., Волгиным Н.А., Гимпельсоном В.Е., Капелюшниковым Р.И., Одеговым Ю.Г., Половинко В.С. Принципиальную роль в вопросах оценки качества образования и трансформации модели подготовки кадров в Российской Федерации играют разработки Клячко Т.Л., Шубенковой Е.В. Вопросы нормирования и регламентации труда персонала, в т.ч. рабочих кадров детально рассмотрены в работах Бычина В.Б. Фундаментальные исследования по проблематике занятости и безработицы, а также организационно-экономических аспектов подготовки кадров различной квалификации для отраслей экономики проводили Карташова Л.В., Карташов С.А., Колосова Р.П.,

Литвинюк А.А., Мирзабалаева Ф.И., Разумова Т.О. Внедрение профессиональных стандартов в Российской Федерации, роль и особенности осуществления независимой оценки квалификаций работников предприятий различных категорий детально рассмотрены Долженковой Ю.В., Ереминой И.Ю., Руденко Г.Г. Основными учеными, осуществляющими комплексные исследования в сфере истории развития профессионального образования в России выступают Батышев С.Я., Климаков С.А., Ковальчук Н.Б. Новиков А.М., Романцев Г.М., Татищев В.Н. Проблему участия государства в развитии системы подготовки рабочих кадров изучали Лейбович А.Н., Постников С.П., Смирнова И.П., Ткаченко Е.В. Проблематика развития системы подготовки кадров характеризуется диверсификацией исследований по сферам будущей трудовой деятельности выпускников. Так, существенный вклад в вопросы подготовки кадров для сферы государственной и муниципальной службы внесли ученые Барбашев А.Г., Бойко Е.А., Горшков А.С., Морозов В.И., Шамахов В.А. и др. Исследования в области истории становления и развития профессионально-технического образования в России проводили Веселов А.Н., Осовский Е.Г., Пискунов А.И. Исследования в направлении оценки потребностей работодателей в инженерно-технических кадрах проводили Банникова Л.Н., Боронина Л.Н., Шолина И.И. Значительный вклад в разработку предложений совершенствования системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций внесла Золотарева Н.М.

Цель исследования заключается в выработке и научном обосновании предложений по совершенствованию системы подготовки рабочих кадров в Российской Федерации на основе методики оценки эффективности деятельности образовательных организаций, осуществляющих подготовку рабочих кадров.

Для достижения поставленной цели поставлены и решены следующие **задачи**:

- описана эволюция становления и развития системы подготовки рабочих кадров в России;
- оценен опыт организации системы подготовки рабочих кадров зарубежных стран;

- проведен анализ государственной политики Российской Федерации в сфере подготовки рабочих кадров;
- выявлены факторы, влияющие на функционирование системы подготовки рабочих кадров;
- проведен анализ современной системы подготовки рабочих кадров в Российской Федерации;
- предложена методика оценки эффективности деятельности образовательных организаций, осуществляющих подготовку рабочих кадров;
- сформулированы предложения по совершенствованию системы подготовки рабочих кадров в Российской Федерации.

Соответствие диссертации Паспорту научных специальностей. Исследование соответствует Паспорту научных специальностей ВАК при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда) и области исследований 5.7. Проблемы качества рабочей силы, подготовки, формирования профессиональных компетенций, переподготовки и повышения квалификации кадров; формирование конкурентоспособности работников; профессиональная ориентация населения; мобильность кадров.

Объектом исследования является система подготовки рабочих кадров Российской Федерации.

Предметом исследования являются организационно-экономические отношения участников системы подготовки рабочих кадров.

Теоретической и методической основой исследования являются результаты научных работ отечественных и зарубежных ученых в области подготовки рабочих кадров, организации системы подготовки рабочих кадров, содействия трудоустройству молодых специалистов, развития систем образования, в т.ч. разработка подходов к оценке эффективности системы подготовки рабочих кадров, профессиональных компетенций рабочих кадров.

В ходе исследования были **использованы следующие методы**: теоретический анализ (в части изучения истории становления и развития системы профес-

сионального образования в России), нормативный анализ (в части исследования государственной политики подготовки рабочих кадров, представленной в комплексе федеральных, отраслевых и региональных нормативных актов, регулирующих сферу подготовки рабочих кадров), контент-анализ (в части изучения информационно-аналитических материалов Главного информационно-вычислительного центра Минобрнауки России), систематизация (в части изучения аналитических и информационно-справочных материалов Аналитического центра при Правительстве Российской Федерации, Ситуационного центра социально-экономического развития регионов Российской Федерации РЭУ им. Г.В. Плеханова, Института развития образования НИУ ВШЭ), описание и группировка (в части классификации факторов, оказывающих воздействие на функционирование системы подготовки рабочих кадров в Российской Федерации), проектирование (в части разработки методики совершенствования системы подготовки рабочих кадров, ориентированной на отдельную образовательную организацию), анкетирование и опрос (сбор эмпирических данных посредством заполнения анкет руководителями и педагогическими работниками образовательных организаций, реализующих программы подготовки рабочих кадров, а также представителей предприятий-работодателей).

Информационную базу исследования составили аналитические и статистические материалы Федеральной службы государственной статистики, Главного информационно-вычислительного центра Минобрнауки России, аналитические и информационно-справочные материалы Аналитического центра при Правительстве Российской Федерации, информационно-аналитические материалы Ситуационного центра социально-экономического развития регионов Российской Федерации РЭУ им. Г.В. Плеханова, Национального агентства развития квалификаций, Института развития образования НИУ ВШЭ, а также результаты эмпирических исследований, организованных и проведенных автором (опрос и анкетирование представителей предприятий-работодателей, руководителей и педагогических работников образовательных организаций, реализующих программы подготовки рабочих кадров).

Научная новизна диссертационного исследования заключается в разработке методики оценки эффективности деятельности образовательных организаций на основе которой сформулированы и научно обоснованы предложения по совершенствованию системы подготовки рабочих кадров Российской Федерации.

Результаты, полученные лично автором, выносимые на защиту:

1. Предложено авторское видение системы подготовки рабочих кадров, включающее трактовку понятия, описание структуры, характеристику функций и задач, конкретизацию основных участников системы подготовки рабочих кадров.

2. Уточнена периодизация становления и развития системы подготовки рабочих кадров в России, в результате чего дополнен перечень вызовов, стоящих на пути реализации образовательной политики в сфере среднего профессионального образования.

3. Выделены и обоснованы факторы, оказывающие воздействие на функционирование системы подготовки рабочих кадров в современной России.

4. Проведен функциональный анализ действующей в Российской Федерации системы подготовки рабочих кадров.

5. Разработана и апробирована методика оценки эффективности деятельности образовательных организаций, реализующих программы подготовки рабочих кадров, при применении которой сформулированы предложения совершенствования системы подготовки рабочих кадров в Российской Федерации.

6. Сформулированы ключевые принципы совершенствования системы подготовки рабочих кадров в Российской Федерации, в соответствии с которыми обоснованы предложения по совершенствованию системы подготовка рабочих кадров в Российской Федерации.

Достоверность результатов диссертационной работы подтверждается проведенными теоретическими и практическими исследованиями. Сформулированные по результатам исследования рекомендации основаны на использовании научных, статистических и фактических массивов информации.

Теоретическая значимость работы заключается в развитии теоретических положений, характеризующих функционирование системы подготовки рабочих

кадров, а также факторов, оказывающих воздействие на развитие системы подготовки рабочих кадров. Результаты исследования могут лежать в основе новых подходов к разработке механизмов повышения эффективности системы подготовки рабочих кадров в Российской Федерации.

Практическая значимость результатов исследования. Результаты исследования могут быть использованы профильными министерствами и ведомствами на федеральном уровне, а также органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, отвечающими за функционирование системы подготовки рабочих кадров; руководителями образовательных организаций, реализующих программы подготовки рабочих кадров. Предложенная авторская методика может быть использована образовательными организациями, которые ставят перед собой задачу повышения собственной конкурентоспособности на рынке образовательных услуг, профильными органами исполнительной власти при оптимизации сети образовательных организаций, реализующих программы подготовки рабочих кадров. Основные положения исследования могут использоваться при реализации образовательных программ бакалавриата и магистратуры по направлению «Менеджмент» в рамках профиля «Менеджмент в образовании», а также при повышении квалификации руководителей образовательных организаций, реализующих программы подготовки рабочих кадров.

Результаты исследования были апробированы в ходе участия автора во Всероссийской научно-практической конференции «Приоритетные направления совершенствования производственного обучения в учреждениях профессионального образования России: от теории к практике» (г. Москва, 15.06.2016 г.), Международной научно-практической конференции «Современные технологии в развитии региональной экономики» (г. Брянск, 23.11.2017 г.), Внутривузовской научно-практической конференции «VI Стародубцевские чтения» (г. Тула, 25.12.2017 г.), II Всероссийской научно-практической конференции «Приоритетные направления совершенствования производственного обучения в учреждениях профессионального образования России: от теории к практике» (г. Москва, 15.06.2017 г.), I Международной научно-практической конференции «Актуальные

вопросы теории и практики финансово-хозяйственной деятельности» (г. Воронеж, 28.03.2017 г.), VI Международной научно-практической конференции «Общество и экономическая мысль в XXI веке: пути развития и инновации» (г. Воронеж, 19.04.2018 г.), Всероссийской научно-практической конференции «Потенциал конвенциональных и неконвенциональных практик региональных авторов в процессе пространственного развития территорий» (г. Воронеж, 22.11.2018 г.).

Внедрение результатов исследования. Достигнутые благодаря применению авторской методики результаты послужили основой при принятии управленческих решений по оптимизации филиальной сети РЭУ им. Г.В. Плеханова, а также при разработке программы развития среднего профессионального образования в филиалах РЭУ им. Г.В. Плеханова до 2021 года. Так, для каждого филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова были подобраны базовые сценарии развития в части реализации программ подготовки рабочих кадров. Результаты диссертационного исследования были внедрены в деятельность Департамента образования и науки Брянской области, в т.ч. использованы при разработке Стратегии развития профессионального образования Брянской области, а также перечня мероприятий, направленных на повышение уровня конкурентоспособности образовательных организаций, реализующих программы подготовки рабочих кадров. Результаты диссертационного исследования были использованы при актуализации программы развития ГБПОУ «Пермский нефтяной колледж» до 2023 года. Результаты исследования внедрены в учебный процесс РЭУ им. Г.В. Плеханова при реализации программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки для работников сферы образования.

По теме исследования автором опубликовано 10 работ, общим объемом 5,55 п.л. (авторских – 4,80 п.л.), в том числе из Перечня рецензируемых научных изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертации на соискание ученой степени кандидата наук – 8 публикаций общим объемом 4,00 п.л. (авторских – 3,50 п.л.).

Структура работы. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы, содержащего 194 наименования, 8 приложений.

ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ ПОДГОТОВКИ РАБОЧИХ КАДРОВ

1.1 Подготовка рабочих кадров: теоретические аспекты формирования системы

Эффективность деятельности любого предприятия вне зависимости от его организационно-правовой формы и формы собственности зависит от обеспеченности необходимыми для производственного процесса ресурсами. Вне зависимости от автора классификации ресурсов организации, любая содержит такой ресурс, как персонал. В научной литературе представлено множество определений «персонал», «персонал организации», «кадры». Кибанов А.Я. под персоналом понимает совокупность физических лиц, имеющих трудовые отношения с организацией, выступающей как работодатель, называемых ее сотрудниками и обладающих такими количественными и качественными характеристиками, которые определяют их способность к эффективной деятельности в интересах организации [105, с. 3].

Егоршин А.П. под термином «персонал» объединяет составные части трудового коллектива организации и относит к персоналу всех работников, выполняющих производственные или управленческие операции и занятых переработкой предметов труда с использованием средств труда. По мнению Егоршина А.П., понятия «кадры», «работники», «персонал» идентичны, если за основу принять данное определение [79, с. 5-7].

Литвинюк А.А. персонал организации определяет как совокупность трудовых ресурсов, которые находятся в распоряжении предприятия, обладают определенной квалификацией и необходимы для исполнения конкретных функций, достижения целей деятельности и перспективного развития [120, с. 12].

С точки зрения автора, более емким является понятие «кадры», включающую всю рабочую силу организации, находящуюся в официальных трудовых отношениях с организацией [152]. Все определения «персонала» и «кадров» ориентируют на то, что человек является стратегическим ресурсом организации. Наблюдается стремительный сдвиг приоритетов системы управления организаций, в результате приоритетной становится задача повышение эффективности использования кадрового потенциала организации. Персонал становится наиболее значимой ценностью в организации благодаря совокупности знаний, образования, накопленных практических навыков, моральных качеств, мыслительных и творческих способностей.

В современной научной литературе встречается множество классификаций персонала организации. Основной является классификация по категориям работников, разработанная Госкомтруда СССР в 1980- гг. (Рисунок 1.1.1).

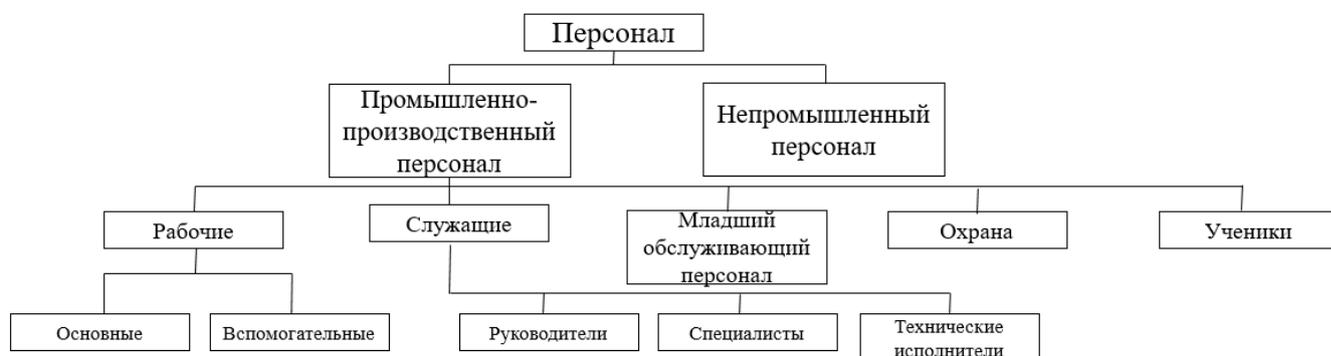


Рисунок 1.1.1 – Классификация персонала организации по категориям

Источник: [116, с. 59]

Достаточно актуальными и востребованными в управлении персоналом являются следующие классификации персонала: организационная (отражает совокупность прав и ответственности работников, степень их самостоятельности в принятии решений), функциональная (демонстрирует разделение управленческих функций между руководством и отдельными структурными подразделениями организации), ролевая (характеризует персонал организации по степени участия в творческом процессе на производстве, а также по коммуникационным и поведенческим ролям), штатная (характеризует состав структурных подразделений и наименование должностей с указанием фонда заработной платы), социальная (характеризует персонал организации по социальным показателям: пол, образование, возраст, профессия и квалификация, и т.д.) [116, с. 60].

Основной классификацией персонала организации, позволяющей охарактеризовать функциональное предназначение каждой категории, оценить ее место и роль в организации, является функциональная. В связи с чем, приведем функциональную характеристику категорий персонала в организации (Таблица 1.1.1).

Таблица 1.1.1 – Функциональная характеристика персонала организации

Категория персонала		Функциональная характеристика	
Промышленно-производственный персонал	Рабочие	Основные	Заняты в технологических процессах, изменяющих форму, структуру, свойства, пространственное расположение предмета труда
		Вспомогательные	Заняты в обслуживании оборудования и рабочих мест во вспомогательных подразделениях
	Служащие	Руководители	Заняты осуществлением функций общего управления. Условно подразделяются на три уровня: высший, средний, низовой
		Специалисты	Заняты созданием и внедрением в производство новых знаний, а также разработкой решений отдельных производственных проблем
		Технические исполнители	Заняты подготовкой и оформлением документов, учетом, контролем, хозяйственным обслуживанием
	Младший обслуживающий персонал	Заняты поддержанием санитарно-гигиенических условий на предприятии	
	Охрана	Заняты обеспечением на предприятии пожарной безопасности, заботятся о состоянии и исправностью противопожарных средств и выполняют функции охраны промышленных предприятий	
	Ученики	Немногочисленная категория лиц, которые проходят производственное обучение непосредственно на рабочих местах	

Продолжение таблицы 1.1.1

Непромышленный персонал	Относятся работники, которые не принимают участия в выпуске продукции. Функциональные обязанности – обеспечение и обслуживание предприятия, т.е. заняты в транспортном хозяйстве, жилищно-коммунальном обслуживании, сфере социального обеспечения и других непроизводственных подразделениях
-------------------------	---

Источник: [116, с. 59-60]

Ориентируясь на приведенные классификации персонала организации, под рабочими кадрами автор понимает работников предприятия, способных выполнять стандартные задания, осуществлять выбор способа действия по инструкции, обеспечивать корректировку действий с учетом условий, способные к проектированию, в т.ч. в изменяющихся условиях, а также обладающие компетенциями текущего и итогового контроля, оценки и коррекции деятельности.

С точки зрения автора, основную роль в организации занимает именно категория рабочих кадров, так как именно рабочие кадры осуществляют трудовую деятельность в материальном производстве с преобладающей долей физического труда. Рабочие кадры делятся на две группы (основные – преимущественно занятые в сборочных цехах предприятия, вспомогательные – преимущественно занятые в заготовительных и обслуживающих цехах предприятия) и обеспечивают выпуск продукции, ее обмен, сбыт и сервисное обслуживание.

В таблице 1.1.2 приведено описание уровней квалификации работников, раскрывающее характер знаний и умений, полномочия и ответственность, основные пути достижения уровня квалификации. Рабочие кадры являются объектами управленческого труда руководителей и специалистов организации и выступают основными носителями и источниками резервов организации в сокращении доли бракованной продукции, сокращении потерь от производственных срывов, роста производительности труда и снижения себестоимости готовой продукции. Таким образом, от категории рабочих кадров во-многом зависит конкурентоспособность организации на рынке. Соответственно актуальным вопросом для современных организаций и предприятий является вопрос подготовки рабочих кадров. Диверсификация рабочих мест по уровню требуемой квалификации работников пред-

определяет структуру и уровни отечественной системы образования. Российская система образования складывается на протяжении длительного времени и вбирает в себя опыт и традиции различных экономических, политических, социальных и исторических периодов нашей страны. Главное предназначение системы образования – своевременное обеспечение национальной экономики квалифицированными специалистами в нужном количестве и соответствующих требованиях работодателя по уровню квалификации. Таким образом, систему образования можно обоснованно рассматривать как систему подготовки кадров. В соответствии с п. 4 ст. 10. Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» выделены следующие уровни образования (Рисунок 1.1.2).



Рисунок 1.1.2 – Уровни образования в Российской Федерации

Источник: [37]

Подготовка рабочих кадров в России подразумевает реализацию образовательных программ, обеспечивающих уровни квалификации 1-6 (Таблица 1.1.2), т.е. образовательных программ подготовки квалифицированных рабочих (служащих) и образовательных программ подготовки специалистов среднего звена. Данные образовательные программы объединены на уровне среднего профессионального образования (далее – СПО).

Таблица 1.1.2 – Уровни квалификации в Российской Федерации

Уровень	Показатели уровней квалификации		Основные пути достижения уровня квалификации
	Характер умений	Характер знаний	
1 уровень	Выполнение стандартных заданий (обычно физический труд)	Применение элементарных фактических знаний и (или) ограниченного круга специальных знаний	Краткосрочное обучение или инструктаж, Практический опыт
2 уровень	Выполнение стандартных заданий, Выбор способа действия по инструкции, Корректировка действий с учетом условий их выполнения	Применение специальных знаний	Основные программы профессионального обучения программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, программы переподготовки рабочих, служащих (как правило, не менее 2 месяцев), Практический опыт
3 уровень	Решение типовых практических задач, Выбор способа действия на основе знаний и практического опыта, Корректировка действий с учетом условий их выполнения	Понимание технологических или методических основ решения типовых практических задач, Применение специальных знаний	Основные программы профессионального обучения – программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, программы переподготовки рабочих, служащих, программы повышения квалификации рабочих, служащих (до одного года), Практический опыт
4 уровень	Решение различных типов практических задач, Выбор способа действия из известных на основе знаний и практического опыта, Текущий и итоговый контроль, оценка и коррекция деятельности	Понимание научно-технических или методических основ решения практических задач, Применение специальных знаний, Самостоятельная работа с информацией	Образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих (служащих), Основные программы профессионального обучения, программы переподготовки рабочих, служащих, программы повышения квалификации рабочих, служащих, Практический опыт
5 уровень	Решение различных типов практических задач с элементами проектирования, Выбор способов решения в изменяющихся (различных) условиях рабочей ситуации, Текущий и итоговый контроль, оценка и коррекция деятельности	Применение профессиональных знаний технологического или методического характера, Самостоятельный поиск информации, необходимой для решения поставленных профессиональных задач	Образовательные программы СПО - программы подготовки специалистов среднего звена, программы подготовки квалифицированных рабочих (служащих), Основные программы профессионального обучения – программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, программы переподготовки рабочих, служащих, программы повышения квалификации рабочих, служащих, Дополнительные профессиональные программы, Практический опыт
6 уровень	Разработка, внедрение, контроль, оценка и корректировка направлений профессиональной деятельности, технологических или методических решений	Применение профессиональных знаний технологического или методического характера, в том числе, инновационных, Самостоятельный поиск, анализ и оценка профессиональной информации	Образовательные программы высшего образования – программы бакалавриата, Образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки специалистов среднего звена, Дополнительные профессиональные программы, Практический опыт

Продолжение таблицы 1.1.2

7 уровень	Решение задач развития области профессиональной деятельности и (или) организации с использованием разнообразных методов и технологий, в том числе, инновационных, Разработка новых методов, технологий	Понимание методологических основ профессиональной деятельности, Создание новых знаний прикладного характера в определенной области, Определение источников и поиск информации	Образовательные программы высшего образования – программы магистратуры или специалитета, Дополнительные профессиональные программы, Практический опыт
8 уровень	Решение задач исследовательского и проектного характера, связанных с повышением эффективности процессов	Создание новых знаний междисциплинарного и межотраслевого характера, Оценка и отбор информации, необходимой для развития области деятельности	Программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры, программы стажировки, Образовательные программы высшего образования – программы магистратуры или специалитета, Дополнительные профессиональные программы, Практический опыт
9 уровень	Решение задач методологического, исследовательского и проектного характера, связанных с развитием и повышением эффективности процессов	Создание новых фундаментальных знаний междисциплинарного и межотраслевого характера	Программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры, программы стажировки, Дополнительные профессиональные программы, Практический опыт

Источник: [11]

В соответствии со статьей 2 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» профессиональное образование – это вид образования, который направлен на приобретение обучающимися в процессе освоения основных профессиональных образовательных программ знаний, умений, навыков и формирование компетенции определенного уровня и объема, позволяющих вести профессиональную деятельность в определенной сфере и (или) выполнять работу по конкретным профессиям или специальностям [37]. Таким образом, под подготовкой рабочих кадров автор предлагает понимать деятельность, направленную на формирование у обучающихся знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения определенных трудовых функций. Иными словами, под подготовкой рабочих кадров понимается деятельность, направленная на формирование у человека профессиональных компетенций, соответствующих уровням квалификации 1-6 и достаточных для выполнения трудовых операций на рабочем месте. Сформулируем понятие системы подготовки рабочих кадров – совокупность организационно-экономических условий взаимодействия участников процесса подготовки

рабочих кадров. В соответствии со Стратегией развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в Российской Федерации на период до 2020 года основные цели функционирования системы подготовки рабочих кадров представлены в таблице 1.1.3.

Таблица 1.1.3 – Цели системы подготовки рабочих кадров

Цель	Технологии достижения цели
Обеспечивать подготовку квалифицированных рабочих (служащих) и специалистов среднего звена в соответствии с потребностями экономики	Обеспечение соответствия квалификаций выпускников требованиям экономики
Гибко реагировать на социально-экономические изменения	Консолидация ресурсов в развитии системы подготовки рабочих кадров
Предоставлять широкие возможности для различных категорий населения в приобретении необходимых профессиональных квалификаций на протяжении всей трудовой деятельности	Создание и обеспечение широких возможностей для различных категорий населения в приобретении необходимых прикладных квалификаций
	Создание условий для успешной социализации и эффективной самореализации обучающихся

Источник: [32, с. 15]

Ориентируясь на определение системы и цели ее функционирования выделим субъекты системы подготовки рабочих кадров (Рисунок 1.1.3).

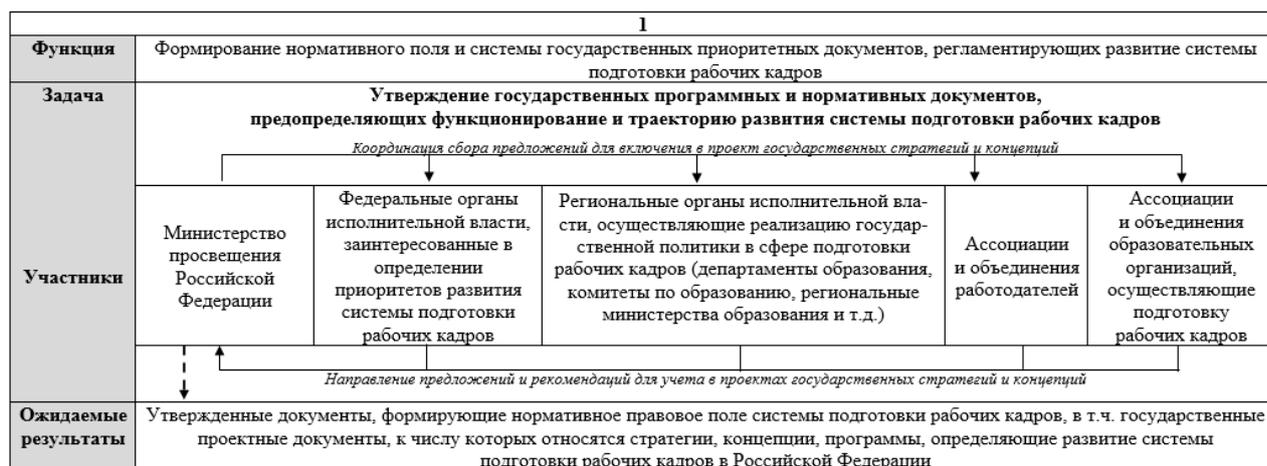
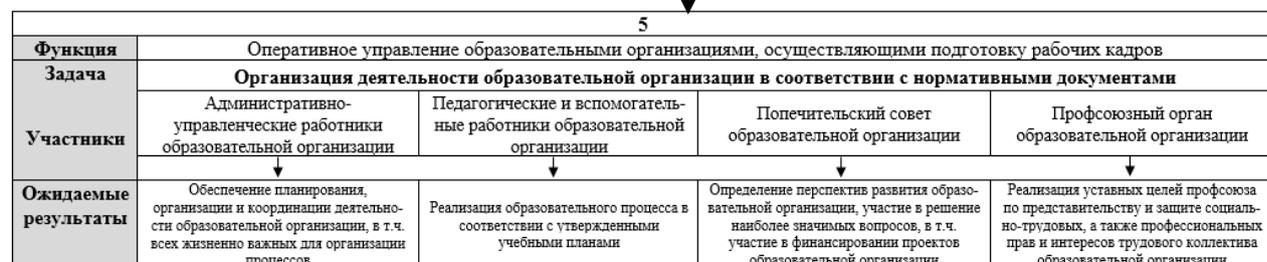
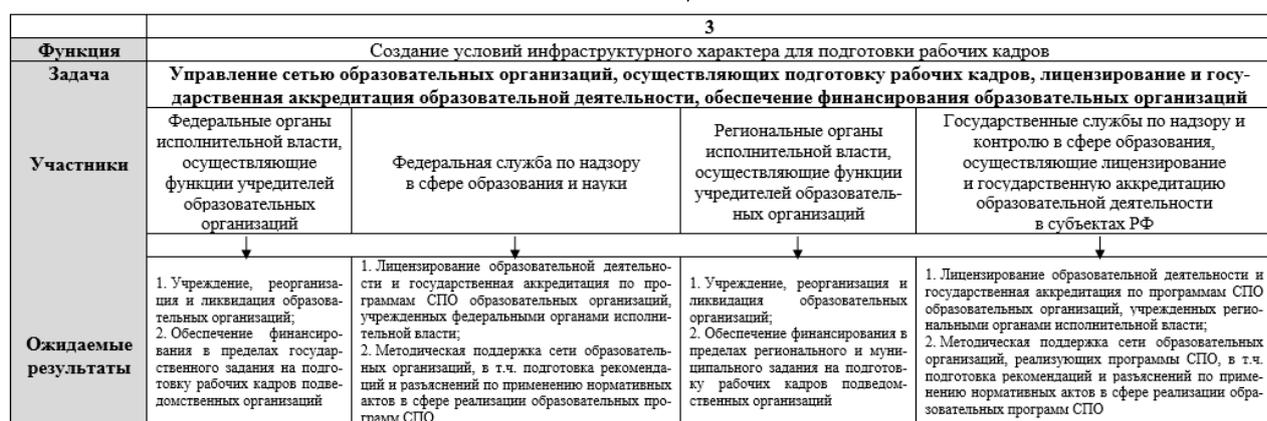
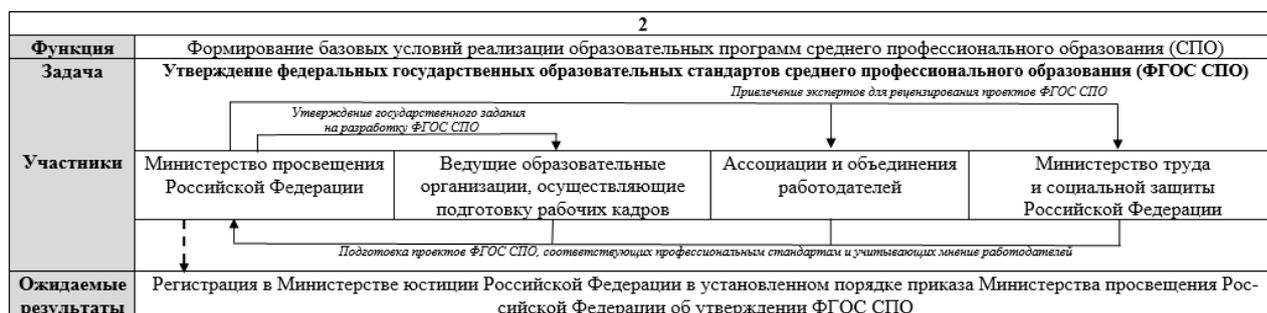
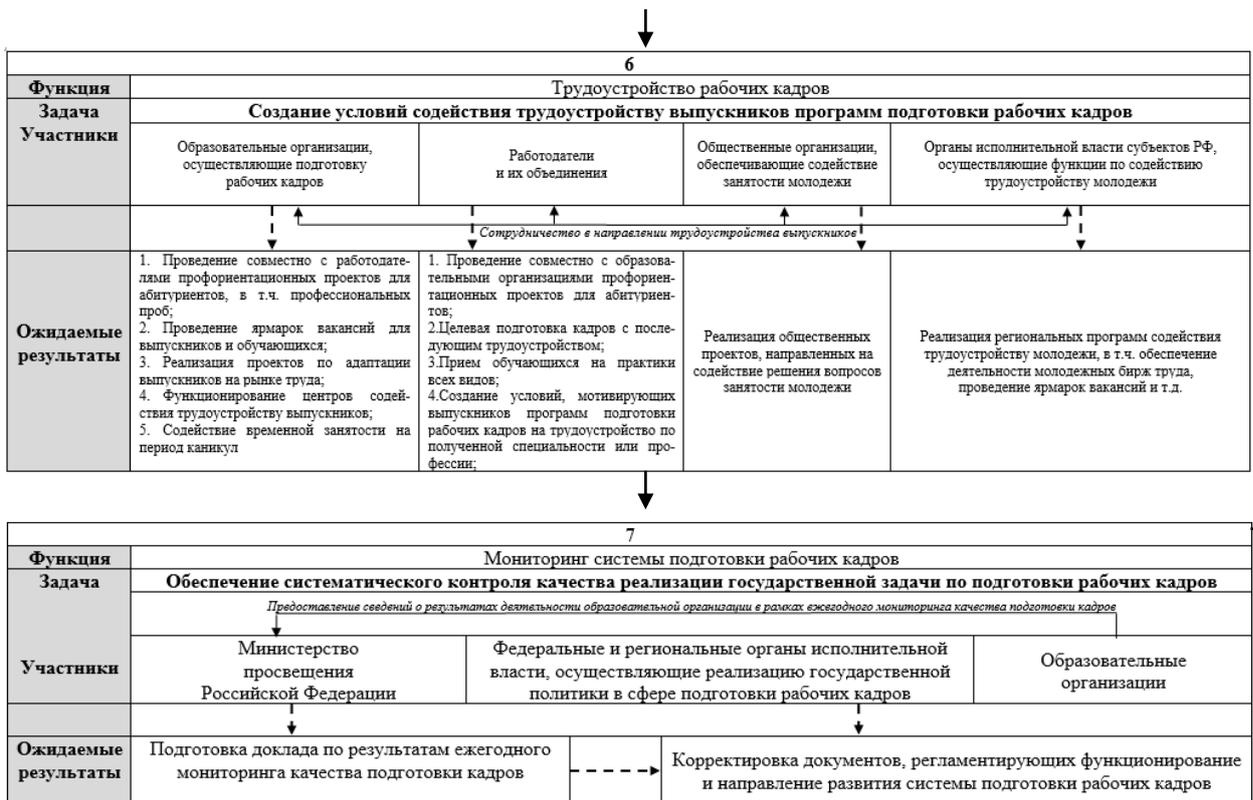


Рисунок 1.1.3 – Система подготовки рабочих кадров в Российской Федерации

Продолжение рисунка 1.1.3



Продолжение рисунка 1.1.3



Источник: составлено автором

Под образовательными стандартами понимается совокупность требований к реализации основных образовательных программ среднего профессионального образования образовательными организациями, имеющими государственную аккредитацию. Образовательные стандарты обеспечивают единство образовательного пространства Российской Федерации и преемственность образовательных программ [35]. В соответствии с п. 1 ст. 12 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» образовательные программы определяют содержание образования. Содержание профессионального образования должно обеспечивать приобретение обучающимися квалификации [37].

Под образовательной инфраструктурой системы подготовки рабочих кадров понимается материально-техническое оснащение, информационно-методическое обеспечение образовательных организаций, а также обеспечение инклюзивности образовательного процесса. Под педагогическим составом понимаются высоко-

квалифицированные преподаватели и мастера производственного обучения, обладающие соответствующей квалификацией и опытом для подготовки конкурентоспособных специалистов на рынке труда. Под образовательными технологиями понимаем совокупность психолого-педагогических установок, определяющих специальный набор и компоновку форм, методов, способов, приемов обучения, воспитательных средств; организационно-методический инструментарий педагогического процесса [121, 104]. Функции системы подготовки рабочих кадров представлены в таблице 1.1.4.

Таблица 1.1.4 – Функции системы подготовки рабочих кадров

Наименование функции	Актуальность успешной реализации функции
Разработка программ подготовки рабочих кадров в соответствии с целями национальной экономики и стратегиями развития отраслевых экономик, а также направлениями и уровнем развития техники, технологии и организации управления	Формируемые за счет реализации программ подготовки рабочих кадров профессиональные компетенции должны соответствовать актуальным потребностям работодателей и перспективным направлениям развития отраслей экономики
Оснащение и развитие материальной базы образовательных организаций, осуществляющих подготовку рабочих кадров	Качественная подготовка рабочих кадров возможна при оснащении учебного процесса современными материально-техническими комплексами, обеспечивающими формирование профессиональных компетенций
Внедрение в учебный процесс автоматизированных средств обучения и различных типов автоматизированных тренажерных комплексов по новой технике	Педагогический процесс должен гибко и своевременно реагировать на появление инновационных средств обучения для повышения качества формирования профессиональных компетенций
Внедрение в учебный процесс современных форм, методов и технических средств обучения, совершенствование теоретических знаний и педагогического мастерства педагогических работников	
Формирование состава квалифицированного педагогического сообщества, в том числе из числа опытных специалистов и высококвалифицированных рабочих	Подготовка квалифицированных рабочих кадров, востребованных экономикой отрасли, возможно только при привлечении к учебному процессу опытных педагогов и мастеров производственного обучения, владеющих современными образовательными технологиями и способных сформировать профессиональные компетенции у обучающихся

Продолжение таблицы 1.1.4

Работа по профессиональной ориентации молодежи и организация профотбора с использованием научных методов отбора контингента для обучения рабочим профессиям	Качественная профессиональная ориентация позволяет привлечь для обучения в профессиональные образовательные организации мотивированных абитуриентов, желающих после завершения обучения быть трудоустроенными по профессии
Создание системы непрерывного обучения, ориентированной в том числе на работников предприятий	Система непрерывного обучения, выражающаяся в преемственности образовательных программ, позволяет выстроить эффективную образовательную траекторию обучающихся и обеспечить поступательное формирование профессиональных компетенций
Участие в формировании адресной системы адаптации молодых специалистов и рабочих на производстве	Важным этапом после завершения обучения в профессиональной образовательной организации для выпускника является трудоустройство по профессии. Образовательная организация должна формировать эффективную систему содействия трудоустройству выпускников, а также предлагать работодателю механизмы успешной адаптации и дальнейшего профессионального развития выпускника
Своевременная трансформация технологий подготовки рабочих кадров с учетом изменяющихся требований рынка труда	Залог качества подготовки рабочих кадров заключается в своевременной реакции образовательной организации на изменение требований и потребностей работодателя отрасли

Источник: предложено автором на основе [172]

С точки зрения автора процесс подготовки рабочих кадров будет более эффективным в том случае, если предполагает знакомство обучающихся с профессиональной деятельностью, анализ ожиданий обучающихся от профессиональной деятельности, поддержку и стимулирование интереса обучающихся в освоении профессиональной деятельности, подготовку обучающихся к выходу на рынок труда. Реализация данных мероприятий демонстрирует важность участия образовательной организации, осуществляющей подготовку рабочих кадров, в содействии трудоустройству выпускников.

1.2 Эволюция формирования и развития системы подготовки рабочих кадров в России

Подготовка рабочих кадров представляет собой ключевую составляющую развития экономики. Становление и развитие системы подготовки рабочих кадров происходит под воздействием научно-технологического прогресса, достижений промышленности, трансформации роли категорий работников на предприятиях. Содержание подготовки совершенствуется под воздействием общественного разделения труда, появления новых отраслей, создания новых видов товаров и услуг, представляющих определенный интерес для потребителя. При этом, качественное образование традиционно для России является одним из основных конкурентных преимуществ на международном уровне. Для анализа современного состояния системы подготовки рабочих кадров в России целесообразно изучить этапы становления и развития данной системы в исторической ретроспективе. Исследований по проблеме периодизации развития профессиональной подготовки рабочих кадров в научной литературе множество. Основной подход ученых в данном вопросе – выделение этапов (периодов) становления и развития системы с описанием факторов, оказавших воздействие на эволюцию от одного этапа к другому. Детальнее рассмотрим некоторые подходы.

Исследования Скоробогатова А.В. и Иукова Е.А. свидетельствуют о целесообразности выделения пяти основных этапов развития системы подготовки рабочих кадров (Таблица 1.2.1).

Таблица 1.2.1 – Периодизация развития системы подготовки рабочих кадров, предложенная Скоробогатовым А.В. и Иуковым Е.А.

Период	Характеристика периода
XVI – первая половина XIX вв.	Зарождение профессионального обучения на ранних стадиях российской государственности, появлением «профессиональной школы» и первые попытки научного осмысления профессионального образования
Вторая половина XIX в. – 1917 г.	Системная трансформация профессионального образования под воздействием развития промышленности, появление и развитие государственной системы профессиональных учебных заведений

Продолжение таблицы 1.2.1

1917 – 1940 гг.	Изменение сложившейся системы профессионального образования в годы становления советской экономики и промышленности
1940 – 1958 гг.	Создание и внедрение государственных трудовых резервов и масштабная реорганизация сложившейся системы подготовки рабочих кадров
1959 – 1990 гг.	Трансформация системы трудовых резервов в систему профессионального образования, появление научных центров, занимающихся вопросами развития профессионального образования, переход ко всеобщему профессиональному образованию

Источник: [170, с. 182-184]

С нашей точки зрения предложенная авторами периодизация является комплексной, предусматривает описание основных влияющих факторов. Тем не менее, авторы считают, что в период с 1991 по настоящее время отечественная система подготовки рабочих кадров была практически полностью разрушена, при этом, новая система профессионального образования находится в стадии формирования [170, с. 185]. Данную позицию авторов мы оспариваем, так как придерживаемся той точки зрения, что с принятием Федерального закона «Об образовании» (№ 3266-1 от 10.07.1992 г.) берет начало новый этап развития системы подготовки рабочих кадров в Российской Федерации. В принятом федеральном законе впервые в постсоветский период сформированы основные принципы государственной политики в сфере образования, определены государственные и социальные гарантии гражданам в части образования, утверждена система и сформулированы подходы к управлению и экономике в системе образования, закреплены принципы международного сотрудничества в сфере образования.

Несколько иной точки зрения придерживается Захаровский Л.В., который выделяет три основных периода становления и развития системы подготовки рабочих кадров (Таблица 1.2.2).

Таблица 1.2.2. – Периодизация становления и развития советской системы подготовки рабочих кадров, предложенная Захаровским Л.В.

Период	Характеристика периода
1921 – 1940 гг. (становление профессионально-технического образования в СССР)	Формирование государственной системы профтехобразования, развитие теории и методики профтехобразования, создание научных и методических центров, занимающихся профтехобразованием
1940 – 1958 гг. (развитие государственных трудовых резервов)	Создание школ и училищ трудовых резервов, обеспечивающих достаточную подготовку рабочих кадров для нужд промышленности и сельского хозяйства, укрепление связи между системами общего и профессионального образования
1959 – середина 1980-х гг. (перестройка системы профессионально-технического образования)	Создание городских и сельских профессионально-технических училищ, нарастание проблемы содержания образования и производственного обучения. Увеличение диспропорций в системе, побудивших государство к системным мерам по повышению качества и изменению подходов к объемам подготовки рабочих кадров

Источник: [88, с. 68-70]

Как отмечает Захаровский Л.В., необходимо рассматривать вопрос периодизации развития подготовки рабочих кадров как комплексный социальный процесс. С предложенным концептуальным подходом автора мы согласны, при этом, считаем выделение лишь трех периодов неоправданным, ввиду формирования зачатков системы подготовки рабочих кадров еще до советского периода. Также предлагаем проработку и более детальное описание периодов развития системы с 1980 г. по настоящее время. В данный исторический период произошли серьезные преобразования в государственном строе и экономической системе Российской Федерации, которые не могут не отразиться на образовательной политике, в т.ч. на системе подготовки рабочих кадров.

Разделяем подход, изложенный коллективом ученых под руководством Батышева С.Я., заключающийся в необходимости рассмотрения периодов развития подготовки рабочих кадров в соответствии с закономерностями социального, экономического и политического развития страны [54]. Батышев С.Я. выделяет шесть основных этапов становления и развития данной системы (Таблица 1.2.3).

Таблица 1.2.3 – Периодизация развития профессионального образования, предложенная коллективом ученых под руководством Батышева С.Я.

Период	Характеристика
Первый (XVI – первая половина XIX вв.)	Зарождение различных форм профессионального обучения, возникновение профессиональной школы
Второй (XIX в. – 1917 г.)	Формирование системы государственных профессиональных учебных заведений и развитие движения в области профессионального образования
Третий (1917 – 1940 гг.)	Преобразование и развитие системы профессионального образования в постреволюционный период
Четвертый (1940 – 1958 гг.)	Формирование и развитие системы государственных трудовых резервов, зарождение системы подготовки индустриально-педагогических кадров
Пятый (1959 – 1990 гг.)	Переход к всеобщему профессиональному образованию, преобразование системы государственных трудовых резервов в систему профессионального образования
Шестой (с 1991 г. по настоящее время)	Развитие профессионального образования в Российской Федерации, дифференциация и диверсификация системы профессионального образования

Источник: [54]

В части выделения названными авторами шестого периода считаем, что данный период необходимо конкретизировать и разбить на два – с 1991 по 2012 гг. и с 2012 по настоящее время.

Большое внимание вопросам историографии проблемы профессионального образования в России уделил Балдин С.С. Ученый выделяет проблемы развития российской школы подготовки рабочих кадров, систематизирует результаты исследования данной темы в исторической, педагогической и экономической науках. Подходы и выводы Балдина С.С. содействуют изучению общих проблем истории развития подготовки рабочих кадров [52].

Интересен подход Смирнова И.П., который благодаря анализу периодов развития системы в региональном аспекте заложил научные основы, методику и опыт анализа регионального рынка труда, концепцию реформирования системы начального профессионального образования. В работе Смирнова И.П. «Проф-

техобразование России. Итоги XX в. и прогнозы» рассматривается история развития профессионально-технического образования, проводится глубокий анализ исторического опыта подготовки рабочих кадров, а также формулируется концепция преобразования российского профтехобразования [151, 133]. Тем не менее, Смирнов И.П., являясь президентом Академии профессионального образования, возглавлял научные коллективы и исследования в большей степени в сфере содержания профессионального образования в России, т.е. рассматривал организационно-педагогический аспект проблемы.

В ходе анализа различных подходов и точек зрения в вопросе эволюции становления и развития системы подготовки рабочих кадров в России автору удалось сформулировать собственный подход в данной проблемной области. В первую очередь предлагаем выделить факторы, предопределяющие эволюцию становления и развития в России системы подготовки рабочих кадров (Таблица 1.2.4).

Таблица 1.2.4 – Описание факторов, оказывающих воздействие на процесс становления системы подготовки рабочих кадров в России

Период в развитии системы подготовки рабочих кадров	Факторы, лежащие в основе трансформации системы подготовки рабочих кадров
XVI – первая половина XIX вв.	Масштабные преобразования в экономике государства., стратегические цели по созданию в стране ремесел, планы по созданию мощного металлургического производства для перевооружения армии сформировали условия формирования профессиональных учебных заведений (училищ)
Вторая половина XIX в. – 1917 г.	Развитие крупного машинного производства, перестройка системы государственных учреждений по примеру государственного строительства в Европе, появление Министерства народного просвещения (согласно манифесту Александра I от 20.09.1802 года «Об учреждении министерств») обеспечили создание в России государственной системы профессиональных учебных заведений
1917 – 1940 гг.	Становление советской экономики и промышленности, увеличение количества предприятий, реализуется политика индустриализации, что потребовало большого количества квалифицированных специалистов. Рост востребованности в рабочих кадров продиктовал изменения в системе профессионального образования, обеспечил его включение в систему народного образования и появление фабрично-заводского ученичества

Продолжение таблицы 1.2.4

1940 – 1958 гг.	Централизованные директивы развития страны заложили основу для формирования системы государственных трудовых резервов. Прогресс требовал большего числа рабочих с высоким уровнем квалификации
1959 – 1990 гг.	Реформы в экономике и социальной сфере 1960-1980 гг. продиктовали необходимость перехода ко всеобщему профессиональному образованию, что потребовало реорганизации школ фабрично- заводского обучения и профессионально-технических учебных заведений в профессионально-технические училища
1991 г. – н.в.	Изменение политического строя страны и переход к рыночной экономике продиктовали создание системы подготовки рабочих кадров в условиях новой России. С принятием федерального закона «Об образовании» (№3266-1 от 10.07.1992 г.) в РФ сформировалась новая система подготовки кадров, в т.ч. рабочих

Источник: составлено автором на основе работ Балдина С.С., Батышева С.Я., Гаджикурбановой Г.М. Захаровского Л.В., Иукова Е.А., Смирнова И.П., Скоробогатова А.В., Хайбулаева М.Х.: [52], [54], [191], [88], [170], [151], [170], [191]

Придерживаемся подхода, заключающегося в том, что становление и развитие системы подготовки рабочих кадров в России во многом зависело от фактора обеспеченности педагогическими кадрами. В этой связи необходимо рассмотреть вопрос периодизации становления в России процесса подготовки педагогических кадров для обеспечения профессионального образования. Интересны исследования данного вопроса, проведенные Хайбулаевым М.Х. и Гаджикурбановой Г.М. Согласно мнению ученых, процесс становления и развития в России профессионально-педагогического образования для сферы подготовки рабочих кадров представлен семью основными этапами (Рисунок 1.2.1).

В нашей работе мы соглашаемся с предложенной периодизацией развития подготовки педагогических кадров для обеспечения профессионального образования и принимаем во внимание факт непосредственного воздействия системы подготовки педагогических кадров на вектор развития профессионального образования в целом.



Рисунок 1.2.1 – Этапы становления в России процесса подготовки педагогических кадров для обеспечения профессионального образования

Источник: [191, с. 3]

В целях конкретизации этапов становления системы подробнее рассмотрим эволюцию развития подготовки рабочих кадров в Российской Федерации в период с 1992 года по настоящее время. В современной России система подготовки рабочих кадров берет начало развития с 1992 года с момента принятия первого федерального закона, регламентирующего сферу образования (№3266-1 от 10.07.1992 г.). В соответствии с действующим законом в стране утверждена двухуровневая система подготовки рабочих кадров: начальное профессиональное образование и среднее профессиональное образование. При этом реализовывать программы начального профессионального образования могли как специализированные учебные заведения, так и учреждения среднего профессионального образования, и вузы, при наличии соответствующих лицензий. Придерживаемся точки зрения, что во сформированной в 1992 году при принятии федерального закона «Об образовании» (№3266-1 от 10.07.1992 г.) системе подготовки рабочих кадров вплоть до 2012 года осуществлялись текущие процессы трансформации, вызванные развитием экономики.

В целях обеспечения для граждан РФ непрерывности образования, интегра-

ции среднего профессионального и высшего образования, повышения соответствия системы образования социально-экономическим реалиям и инженерно-техническим достижениям с 1 сентября 2013 года вступил в силу новый закон «Об образовании в Российской Федерации» (от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ). С принятием нового закона начальное профессиональное образование в России как самостоятельный уровень был ликвидирован и включен в систему среднего профессионального образования (СПО). Для абитуриентов организаций СПО были практически полностью отменены вступительные испытания (введено зачисление по рейтингу средних баллов аттестатов). Началась политика сокращения количества образовательных программ СПО, системная работа по актуализации федеральных государственных образовательных стандартов СПО. Появились новые механизмы сотрудничества предприятий реального сектора с образовательными организациями, направленные на развитие материально-технической базы и содействие трудоустройству выпускников. Создана система ежегодного мониторинга качества подготовки кадров, ориентированная на образовательные организации СПО. В регионах Российской Федерации стартовала политика оптимизации численности образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального образования.

В этот период государство обращает пристальное внимание на вопросы внедрения лучших мировых практик и качества подготовки рабочих кадров. Активная роль государства оправдана в условиях назревшей потребности экономики в рабочих кадрах, обладающих наиболее востребованными профессиональными компетенциями, способных выполнять инженерные функции и работать на современном оборудовании. В развитии данного подхода в мае 2012 года Российская Федерация присоединилась к проектам международной некоммерческой ассоциации WorldSkills International, целью которых является повышение статуса и стандартов профессиональной подготовки и квалификации по всему миру. Участие России в данном международном движении существенно оказало влияние на процесс подготовки рабочих кадров – создана система региональных и национальных чемпионатов, результаты участия обучающихся в которых официально

внесены в показатели качества подготовки кадров, внедрен демонстрационный экзамен, претерпели изменения федеральные государственные образовательные стандарты среднего профессионального образования, появились новые технологии сотрудничества предприятий реального сектора с образовательными организациями. Система подготовки рабочих кадров Российской Федерации стала более интегрирована в международные стандарты качества подготовки и технологии мониторинга. Государственная политика по трансформации системы подготовки рабочих кадров ориентирована на создание обновленной образовательной инфраструктуры, повышение автономности образовательных организаций СПО, повышение их степени финансовой самостоятельности, повышение качества образования по стандартам WorldSkills, стандартизации требований к образовательным программам.

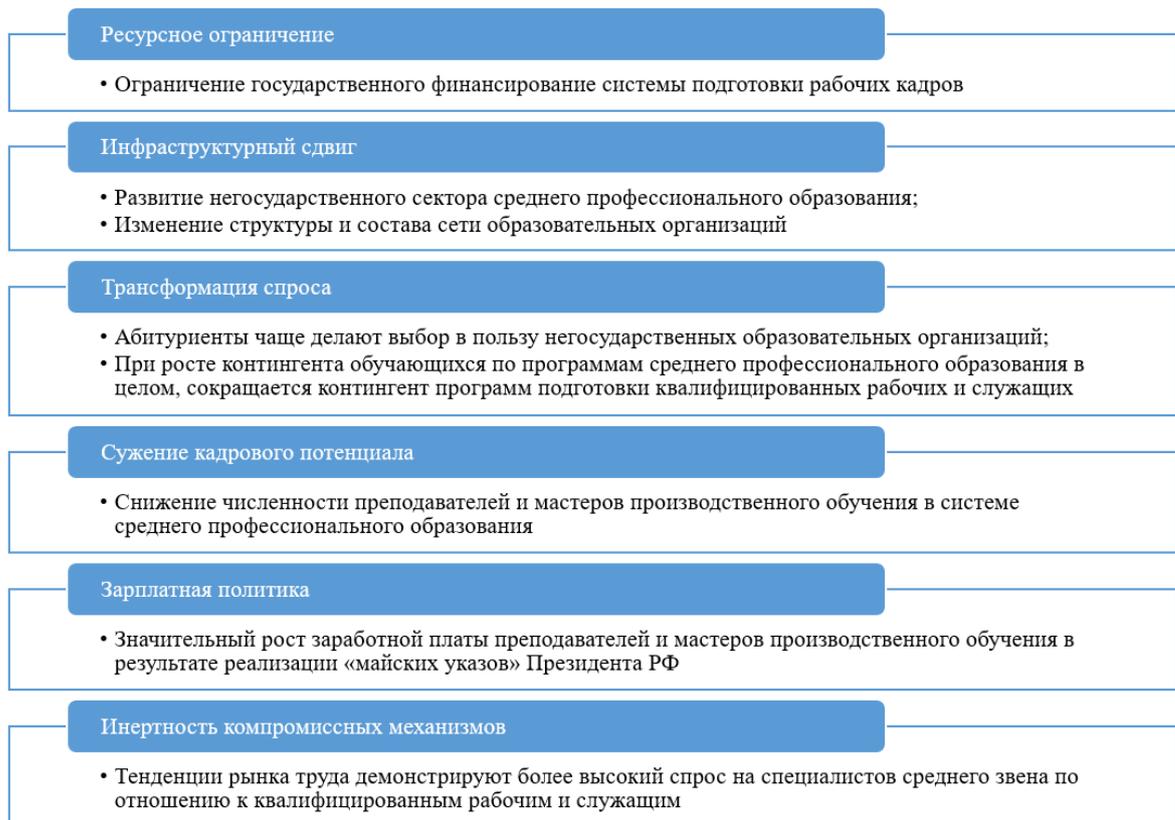


Рисунок 1.2.2 – Описание вызовов, стоящих перед реализацией образовательной политики в сфере среднего профессионального образования

Источник: [161, с. 6]

Соглашаемся с Аналитическим центром при Правительстве Российской Федерации по вопросу вызовов современных условий, которые определяют процесс трансформации системы среднего профессионального образования в России. Коллектив центра на основе комплекса статистических данных в области миграции и демографии, а также, принимая во внимание социально-экономические условия развития регионов Российской Федерации выделяет следующие основные вызовы (Рисунок 1.2.2). Тем не менее, предлагаем конкретизировать предложенный перечень вызовов влиянием международных тенденций в сфере развития квалификаций рабочих, фактором появления новых отраслей и подотраслей экономики, а также появлением новых профессий, которые с каждым годом становятся все более востребованными на рынке труда. Более того, считаем необходимым конкретизировать влияние тенденций развития технологий производства и робототехники на систему подготовки рабочих кадров. В условиях XXI века рабочие кадры обязаны обладать профессиональными компетенциями в сфере инженерного творчества, проектирования, моделирования, также быть готовыми к выполнению трудовых функций на суперсовременном и высокоточном оборудовании (рисунок 1.2.3).

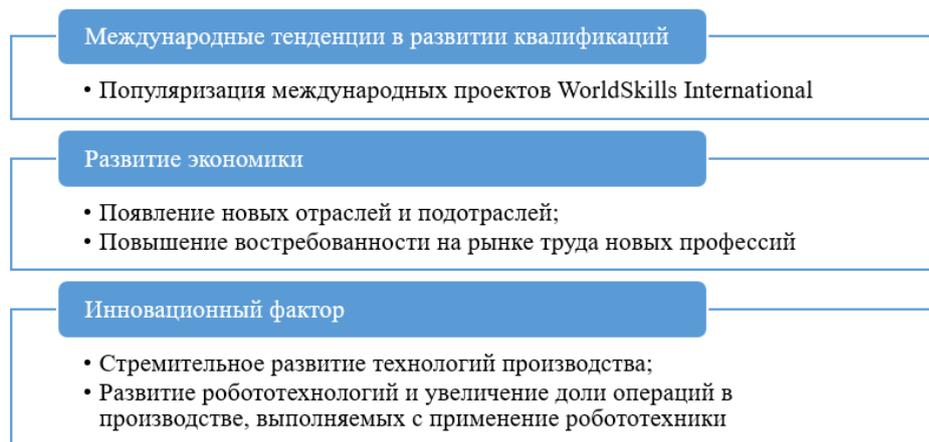


Рисунок 1.2.3 – Дополнительные вызовы, стоящих перед реализацией образовательной политики в сфере среднего профессионального образования (предложено автором)

Ориентируясь на анализ источников по проблеме периодизации развития системы подготовки рабочих кадров предлагаем следующую схему эволюции развития данной системы в России (Таблица 1.2.5).

Таблица 1.2.5 – Периодизация становления и развития системы подготовки рабочих кадров

Период	Характеристика периода
XVI – первая половина XIX вв.	Зарождение профессионального обучения и «профессиональной школы»
Вторая половина XIX в. – 1917 г.	Развитие государственной системы профессиональных учебных заведений
1917 – 1940 гг.	Трансформация системы профессионального образования в интересах советской экономики и промышленности
1940 – 1958 гг.	Создание государственных трудовых резервов
1959 – 1991 гг.	Появление системы профессионального образования, переход ко всеобщему профессиональному образованию
1992 – 2012 гг.	Становление двухуровневой системы подготовки рабочих кадров в Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «Об образовании»
2012 – н.в.	Трансформации системы подготовки рабочих кадров в связи с принятием Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» в целях обеспечения подготовки рабочих кадров, соответствующих стандартам и передовым технологиям, в т.ч. стандартам WorldSkills

Источник: составлено автором на основе работ Балдина С.С., Батышева С.Я., Гаджикурбановой Г.М. Захаровского Л.В., Иукова Е.А., Смирнова И.П., Скоробогатова А.В., Хайбулаева М.Х.: [52], [54], [191], [88], [170], [151], [170], [191]

Резюмируя содержание данного параграфа делаем вывод о том, что отечественная система подготовки рабочих кадров прошла долгий путь от своего зарождения и становления до актуального состояния. На каждом этапе развития системы происходила ее адаптация под меняющиеся условия экономики и уровень заинтересованности страны в квалифицированных рабочих. При этом, на всем пути становления и развития система подготовки рабочих кадров учитывает увеличивающиеся требования реального сектора к профессиональным компетенциям будущих рабочих. Вектор развития экономики предопределяет направления трансформации развития системы подготовки рабочих кадров. На современном

этапе система профессионального образования в России активно трансформируется, вбирая в себя лучшие практики зарубежного опыта в вопросах подготовки рабочих кадров. В актуальных условиях с учетом стремительного появления новых отраслей и подотраслей, модернизации производственных процессов, внедрения робототехники и под влиянием цифровой экономики система подготовки рабочих кадров нуждается в новых подходах и приоритетах в развитии в целях оперативного реагирования на изменяющиеся потребности реального сектора в количестве и качестве рабочих.

1.3 Зарубежный опыт организации системы подготовки рабочих кадров

Анализ опыта формирования системы подготовки рабочих кадров за рубежом позволяет говорить о влиянии национальных традиций и особенностей экономических систем государств на подходы к подготовке рабочих кадров. С учетом большого опыта государств по обеспечению кадрами экономики можно с уверенностью говорить о существовании различных концепций в данном вопросе. В целях систематизации подхода к анализу укрупненно выделяем европейскую, американскую, японскую концепции в организации системы подготовки рабочих кадров.

Европейская система подготовки рабочих кадров отличается системным подходом к совершенствованию сети и многопрофильностью образовательных организаций, приоритетностью непрерывного профессионального образования, использованием принципа образовательных кредитов (единиц квалификации). Европейские страны успешно сочетают общеевропейские стандарты образования и национальные традиции в организации подготовки кадров [100, с. 160]. Таким образом в каждой отдельно взятой стране Европейского союза прослеживаются уникальные особенности организации профессионального образования. При этом термин «среднее профессиональное образование» не используется. С учетом развитости экономической системы Европы образовательные организации, обеспе-

чивающие подготовку рабочих кадров, являются полноправными субъектами рыночных отношений. В условиях свободного рынка образовательные организации заинтересованы в высоком качестве оказываемых образовательных услуг, что предопределяет активность таких организаций в поиске новых образовательных технологий, модернизации учебно-лабораторной базы, развитию персонала, эффективному сотрудничеству с реальным сектором. Одновременно образовательные организации не лишены бюджетного финансирования, а дополнительные внебюджетные источники доходов, в большей степени, направляются на проекты развития. В европейской системе подготовки рабочих кадров главным являются профессиональные стандарты. Образовательные стандарты разрабатываются и актуализируются вслед за профессиональными [100, с. 161].

В европейской практике прослеживаются три основных типа системы среднего профессионального образования: самостоятельный уровень образования (Германия, Великобритания), ступень высшего образования (Франция), смешанная система (Италия) [100, с. 161].

Подробнее рассмотрим систему подготовки рабочих кадров Федеративной Республики Германии. Отметим, что квалифицированные рабочие в данной стране являются наиболее востребованной категорией персонала за счет обладания широким набором профессиональных компетенций, навыков инженерного творчества, проектирования, способностью работать на современном роботизированном оборудовании. Главный принцип в организации немецкой системы подготовки рабочих кадров – дуализм процесса подготовки, заключающийся в оптимальном сочетании и комбинировании теоретической подготовки в образовательной организации и профессионального обучения на базе организаций реального сектора. Большую роль в подготовке рабочих кадров в ФРГ играют центры компетенций, сформированные за счет взносов организаций реального сектора, обладающие самым современным учебно-производственным оборудованием и предлагающие заинтересованным пользователям качественные образовательные программы. Система подготовки рабочих кадров в Германии обеспечивает формирование у выпускников помимо основных профессиональных компетенций также

компетенции предпринимательские и компетенции управления, что обеспечивает высокое качество немецкой продукции, активный творческий процесс в производственной сфере и стабильность рынка труда. В этой связи, более 60% рабочей силы ФРГ обладают средним уровнем квалификации [39, с. 7].

Немецкая система подготовки рабочих кадров отличается активной ролью в процессе подготовки профсоюзных организаций и работодателей, заключающуюся в участии данных субъектов в обсуждении вопросов качества профессиональной подготовки, содержания образовательных и профессиональных стандартов, содействия трудоустройству выпускников. Интересен опыт Германии в вопросах утверждения образовательных стандартов. Особенность немецкого опыта заключается в наделении Федерального министерства экономики и технологий полномочиями по утверждению образовательных стандартов. Федеральное министерство образования в данном случае ответственно за обеспечение надлежащего качества общей законодательной базы, регулирующей основные вопросы организации процесса подготовки кадров, а также вопросы функционирования образовательных организаций. Отметим еще одну особенность немецкой системы подготовки рабочих кадров, заключающуюся в активной роли и заинтересованности работодателей. Роль предприятий реального сектора заключается в активной профориентационной работе, финансировании обучения будущего рабочего, контроля освоения обучающимся образовательной программы, в т.ч. посещения занятий, а также в обеспечении организационно-эмпирической базы и оплаты повышения квалификации педагогических работников, задействованных в реализации образовательного процесса будущего работника предприятия. Работодатели выступают реальными заказчиками подготовки кадров, что практически полностью снимает вопрос содействия трудоустройству выпускников.

Отмечаем также активную роль корпоративных учебных центров, обеспечивающих подготовку рабочих кадров под стандарты компании. Немецкие предприятия инвестируют значительные средства в создание и развитие собственных учебных центров, многие из которых, обеспечивая подготовку кадров в интересах компании, по масштабам могут сравниться с отдельными университетами (к при-

меру, Учебная Академия Siemens ежегодно обеспечивает подготовку более 10 000 рабочих кадров для одноименного концерна) [39, с. 7]. Подводя итог анализа немецкого опыта организации системы подготовки рабочих кадров резюмируем, что образовательные организации (профессиональные училища и колледжи) выполняют, главным образом, вспомогательную функцию, заключающуюся в общетеоретической подготовке обучающихся. Немецкая система является ярким примером дуальной подготовки, отличительной особенностью которой является главенствующая роль реального сектора, диктующего государству и системе образования свои требования к будущим выпускникам. Считаем, что немецкий опыт организации системы подготовки рабочих кадров является полезным для нашей страны и предлагаем выделить сильные и слабые стороны системы подготовки рабочих кадров ФРГ (Таблица 1.3.1).

Таблица 1.3.1 – Характеристика системы подготовки рабочих кадров Германии

Достоинства	Недостатки
Дуальная система подготовки обеспечивает высокий уровень владения профессиональными компетенциями выпускника при завершении обучения и трудоустройстве	Значительная нагрузка на бизнес в части финансирования системы подготовки рабочих кадров (в т.ч. на финансирование Центров компетенций)
Содержание образовательных стандартов главным образом диктуют организации реального сектора, являющиеся потребителями рабочих кадров	Главенствование предприятий и организаций в вопросах содержания образовательных стандартов размывает общегосударственную политику в данном вопросе.
Система подготовки рабочих кадров финансируется в значительной степени за счет предприятий. Субсидиарная ответственность бизнеса и государства в вопросах подготовки кадров, а также многоканальность финансирования системы профессионального образования создают условия для оснащения образовательных организаций передовым учебно-лабораторным оборудованием и системного повышения квалификации педагогических работников	Существуют риски подготовки в одной стране рабочих по одноименным образовательным стандартам, но с разными формируемыми профессиональными компетенциями. В условиях, когда крупный бизнес диктует свои требования к образовательным стандартам, сокращаются возможности для малых и средних предприятий в части обеспечения кадрами требуемой квалификации

Источник: систематизировано автором на основе [39]

Американская система подготовки рабочих кадров представляет собой са-

мостоятельный уровень образования и характеризуется следующими основными приоритетами: академическая мобильность обучающихся, значительная роль иностранных языков, внедрение и развитие в образовательном процессе международных образовательных курсов, в т.ч. онлайн, оптимальное сочетание общеобразовательных и профессиональных компетенций, которыми должны обладать выпускники, активное использование информационных технологий [100, с. 162-163]. Американский подход предполагает функционирование двухгодичных колледжей, обеспечивающих подготовку кадров данного уровня квалификации. При этом, модель подготовки рабочих кадров, принятая в США, предполагает значительную дифференциацию профессионального образования, обеспечивая подготовку узкоспециализированных кадров. Система подготовки рабочих кадров в США имеет максимальную маркетинговую ориентацию, принцип постоянного мониторинга дефицита профессиональных знаний у обучающихся, преобладание в учебном процессе технологий проблемного обучения, многоуровневую систему профессиональной квалификации, сочетание узкопрофильной и многопрофильной профессиональной подготовки, интеграцию теоретического обучения и опыта работы будущих выпускников [100, с. 163].

В США не широко распространена практика организации корпоративных учебных центров для подготовки будущих рабочих кадров. Внутрифирменное обучение ориентировано в большей степени на непродолжительные курсы повышения квалификации работников компании. Американский бизнес не сформировал традиции выделять большие финансовые ресурсы на поддержку образовательных организаций среднего профессионального образования. В этой связи американская концепция характеризуется главным принципом – выпускник образовательной организации должен обладать таким набором профессиональных компетенций, которые помогут ему при минимальных сроках адаптации приступить к качественному выполнению трудовых функций на рабочем месте. Отмечаем, что разработка и внедрение профессиональных стандартов в США началось в 1994 году с момента создания Национального совета по стандартам умений. Таким образом, система подготовки рабочих кадров в Америке до недавнего време-

ни строилась по принципу главенства образовательных стандартов и только в последнее время трансформируется в направлении сочетания образовательных стандартов с профессиональными [100, с. 163]. Таким образом, образовательные организации США, обеспечивавшие подготовку рабочих кадров, находятся в условиях свободной рыночной экономики и заинтересованы в грамотном собственном позиционировании на рынке образовательных услуг. Сильные и слабые стороны американской системы организации подготовки рабочих кадров, выявленные автором, приведены в таблице 1.3.2.

Таблица 1.3.2 – Характеристика системы подготовки рабочих кадров США

Достоинства	Недостатки
Международная ориентация, распространение проектов академической мобильности обучающихся и педагогических работников	Углубленная диверсификация образовательных программ предопределяет узкую специализацию выпускников образовательных организаций, что, зачастую сказывается на уровне их конкурентоспособности на рынке труда
Значительная диверсификация образовательных программ обеспечивает подготовку узкопрофильных специалистов высокой квалификации	Умеренное сотрудничество организаций реального сектора с образовательными организациями обостряет вопрос содействия трудоустройству выпускников, которые с момента завершения обучения и приобретения квалификации оказываются в условиях острой конкуренции на рынке труда
Образовательные стандарты подготовки рабочих кадров удовлетворяют работодателей на предмет формируемых профессиональных компетенций	

Источник: систематизировано автором на основе [100]

Японская система организации подготовки рабочих кадров принципиально отличается от описанных ранее. Предполагается, что формирование профессиональных знаний осуществляется в первую очередь не в процессе обучения в образовательной организации, а на рабочем месте. Таким образом, образовательные организации призваны обеспечить достаточный для освоения профессиональных знаний уровень фундаментального обучения [130, с. 2]. Предприятия реального сектора, готовые к приходу молодых работников недостаточной квалификации, успешно реализуют курсы профессиональной подготовки, обеспечивая формирование у вновь принятых работников важных для самой организации профессио-

нальных компетенций [130, с. 2]. Такие курсы осуществляются на базе корпоративных учебных центров. Отмечаем, что Япония занимает лидирующие позиции в мире по организации внутрифирменного обучения. Интересен подход японских компаний в обязательном прохождении корпоративных курсов не только молодых специалистов, недавно завершивших обучение, но и опытных работников, трудоустроенных в компанию. В таких условиях объясним факт небольшого внимания японской системы подготовки рабочих кадров образовательным и профессиональным стандартам, что является принципиальным отличием от европейской и американской концепций. Образовательные организации и внутрифирменные учебные центры находятся в демократичных условиях при планировании образовательного процесса и выборе для последующего формирования у обучающихся общих и профессиональных компетенций.

Японская модель подготовки рабочих кадров обеспечивает подготовку рабочих с широкой квалификацией, обладающих высоким уровнем преданности организации и готовности к системной ротации, склонных к непродолжительному уровню адаптации на рабочем месте [130, с. 2]. Образовательные организации и корпоративные учебные центры предлагают большое количество краткосрочных профессиональных курсов как для обучающихся, так и для молодых специалистов. Характеристика основных достоинств и недостатков японской системы подготовки рабочих кадров приведена в таблице 1.3.3.

Таблица 1.3.3 – Характеристика системы подготовки рабочих кадров Японии

Достоинства	Недостатки
Оптимизация государственных расходов на организацию системы подготовки рабочих кадров за счет эффективной организации государственно-частного партнерства	Высокие затраты организаций реального сектора на внутрифирменное обучение
Система внутриорганизационных учебных центров, обеспечивающая высокий уровень квалификации рабочих кадров, вносит значительный вклад в показатели качества продукции японских производителей	Профессиональная ориентация молодежи сосредоточена не на этапе выбора образовательной организации, а при трудоустройстве

Продолжение таблицы 1.3.3

Либерализм в вопросах содержания подготовки рабочих кадров создает условия для оперативной трансформации образовательных организаций в целях быстрого реагирования на изменяющиеся требования и приоритеты рынка труда	Углубленная интеграция образовательной траектории будущего квалифицированного рабочего в производственный процесс на рабочем месте ограничивает возможность смены места работы
--	--

Источник: систематизировано автором на основе [130]

В целях повышения качества среднего профессионального образования в Японии утверждена национальная стратегия развития среднего профессионального образования «Руководство по развитию среднего профессионального образования», что еще раз демонстрирует заинтересованность государства не только в сохранении традиций подготовки рабочих кадров, но и в развитии данной системы с учетом меняющихся факторов.

Анализ международного опыта в вопросе создания систем подготовки рабочих кадров показал существование в каждой отдельной стране собственных, сформированных на протяжении длительного исторического пути, традиций подготовки, которые интегрируются в решение задачи своевременного обеспечения экономики государства рабочими кадрами. При этом, нельзя не отметить ярко прослеживающийся общемировой тренд реформирования системы подготовки рабочих кадров – глобализация и интернационализация систем образования.

Резюмируя изложенный материал сформулируем основные выводы к первой главе работы.

1. Под рабочими кадрами понимаются работники, способные выполнять стандартные задания, осуществлять выбор способа действия по инструкции, обеспечивать корректировку действий с учетом условий, способные к проектированию, в т.ч. в изменяющихся условиях, а также обладающие компетенциями текущего и итогового контроля, оценки и коррекции деятельности.

2. Рабочие кадры в организации занимают ключевую роль ввиду осуществления трудовой деятельности в материальном производстве и преобладанием ручного труда и относятся к носителям (источникам) резервов организации в со-

кращении производственных потерь, росте производительности труда, снижении себестоимости готовой продукции.

3. Подготовка рабочих кадров осуществляется в ходе реализации образовательных программ среднего профессионального образования, т.е. образовательных программ подготовки квалифицированных рабочих (служащих) и образовательных программ подготовки специалистов среднего звена.

4. Под системой подготовки рабочих кадров понимается совокупность организационно-экономических условий взаимодействия участников процесса подготовки рабочих кадров.

5. Эволюция становления и развития системы подготовки рабочих кадров в России берет начало с XVI века в момент зарождения профессионального обучения и появления первых профессиональных школ. Основными этапами развития отечественной системы подготовки рабочих кадров являются появление государственной системы профессиональных учебных заведений, трансформация системы профессионального образования в интересах советской экономики и промышленности, создание государственных трудовых резервов, переход ко всеобщему профессиональному образованию, появление системы профессионального образования, становление двухуровневой системы подготовки рабочих кадров в Российской Федерации, трансформации системы подготовки рабочих кадров в связи с принятием Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации». Каждому этапу развития системы подготовки рабочих кадров в России предшествовали сформировавшиеся экономические, политические и социальные предпосылки.

6. Анализ зарубежного опыта в вопросах организации системы подготовки рабочих кадров показал влияние национальных традиций и особенностей экономических систем государств на подходы к подготовке рабочих кадров. Основными положительными особенностями системы подготовки рабочих кадров в ФРГ является эффективный подход к организации дуального обучения, высокая роль реального сектора в определении содержания образовательных программ и финансировании системы подготовки рабочих кадров. Основным недостатком си-

системы подготовки рабочих кадров ФРГ выделяем ограниченные возможности для малых и средних предприятий обеспечения кадрами требуемой квалификации ввиду ограниченной роли таких предприятий в определении содержания образовательных стандартов. Иными словами, крупные предприятия реального сектора Германии являются монополистами в вопросах государственного закрепления профессиональных компетенций в образовательных стандартах.

Главными конкурентными преимуществами американской системы подготовки рабочих кадров являются международная ориентация системы образования и ее устремленность на внедрение лучших мировых практик в сфере качества подготовки рабочих кадров, значительная диверсификация образовательных программ, обеспечивающая высокую квалификацию выпускника в рамках узкой сферы профессиональной деятельности. Среди недостатков американского опыта в организации системы подготовки рабочих кадров является недостаточное сотрудничество реального сектора с образовательными организациями, что обостряет вопрос содействия трудоустройству выпускников.

Основными достоинствами японского опыта подготовки рабочих кадров является сбалансированность государственных и корпоративных расходов на подготовку рабочих кадров и значительная роль учебных центров предприятий в определении стандартов профессиональной подготовки. Основным недостатком японской системы подготовки рабочих кадров является углубленная интеграция образовательной траектории будущего квалифицированного рабочего в производственный процесс на рабочем месте, ограничивающая возможность смены места работы.

ГЛАВА 2 СИСТЕМА ПОДГОТОВКИ РАБОЧИХ КАДРОВ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

2.1 Государственная политика в сфере подготовки рабочих кадров

Проблема обеспечения экономики России рабочими кадрами становится все более существенным препятствием ее динамического развития. Данный вопрос находится на повестке дня Совета при Президенте РФ по реализации приоритетных национальных проектов, Совета при Президенте РФ по развитию науки и образования, Совета законодателей при Совете Федерации ФС РФ с участием Президента РФ, на встречах руководителей государства с представителями бизнес-сообщества и др. Важность развития системы подготовки рабочих кадров определена в Стратегии национальной безопасности Российской Федерации, которая предусматривает необходимость развития «системы среднего профессионального образования в целях подготовки квалифицированных рабочих в соответствии с лучшими мировыми стандартами и передовыми технологиями» [30]. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» предполагает увеличение к 2020 году доли высококвалифицированных работников до 2/3 от общего числа квалифицированных работников. В целях реализации того же Указа Президента России утверждаются профессиональные стандарты, в том числе и для рабочих кадров, создан и функционирует центр профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих кадров (с 1 января 2017 года данные функции возложены на АНО «Национальное агентство развития квалификаций»).

Российское правовое поле включает комплекс международных и федеральных нормативных актов, регламентирующих структуру, функции и технологии системы образования. Тем не менее, основная регулирующая роль в системе российского образования принадлежит Федеральному закону «Об образовании в Российской Федерации». Согласно ст. 68 Федерального закона «Об образовании в

Российской Федерации» среднее профессиональное образование – это начальный уровень профессионального образования, обеспечивающий подготовку квалифицированных рабочих (служащих) и специалистов среднего звена. Для этого предусмотрены два вида образовательных программ среднего профессионального образования: программы подготовки квалифицированных рабочих (служащих) и программы подготовки специалистов среднего звена [37]. В связи с принятием Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» уровень начального профессионального образования (образовательные программы реализовывались в училищах) включен в уровень среднего профессионального образования. В связи с чем, с 2013 года среднее профессиональное образование подразумевает реализацию образовательных программ начального и среднего профессионального образования. Таким образом, из 9 уровней квалификации, принятых в Российской Федерации, 6 уровней соответствуют образовательным программам среднего профессионального образования, т.е. относят их обладателей к рабочим кадрам.

В соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» принята следующая структура образовательных программ (Рисунок 2.1.1).



Рисунок 2.1.1 – Структура образовательных программ в России

Источник: [37, с. 12]

Современная система образования Российской Федерации предполагает, что образовательные программы среднего профессионального образования реализуются в профессиональных образовательных организациях (колледжах и техникумах), а также могут реализовываться в вузах при наличии соответствующих лицензий на осуществлении образовательной деятельности.

Государственная политика в области подготовки рабочих кадров РФ выражается в совокупности нормативно-правовых актов, стратегий, концепций и целевых показателей, регламентирующих функционирование системы подготовки рабочих кадров, а также направления и принципы ее трансформации. При этом, российская система подготовки рабочих кадров опирается на нормативные документы международного и национального уровня, определяющих ее композицию и специфику функционирования. Цель развития системы подготовки рабочих кадров – создание конкурентоспособной системы, обеспечивающей подготовку квалифицированных специалистов в соответствии с современными стандартами и передовыми технологиями, а также увеличение к концу 2020 года до 50 тыс. человек численности выпускников образовательных организаций, продемонстрировавших уровень подготовки, соответствующий стандартам Ворлдскиллс Россия [161, с. 2].

Выделяем основные приоритеты государственной политики в области подготовки рабочих кадров [161, с. 3-10]: увеличение показателей трудоустройства выпускников; повышение уровня заработной платы педагогических работников; увеличение объемов подготовки рабочих кадров; увеличение объемов целевой подготовки рабочих кадров; мониторинг качества подготовки рабочих кадров и постоянное совершенствование управления образовательными организациями; развитие многофункциональных центров прикладных квалификаций; увеличение внебюджетных доходов образовательных организаций; увеличение численности хозяйственных обществ, учреждаемых образовательными организациями; создание профильных кафедр на предприятиях; формирование условий доступной среды в образовательных организациях для лиц с ограниченными возможностями здоровья; повышение стипендиального обеспечения и обеспеченности общежити-

ями обучающихся образовательных организаций; содействие самозанятости выпускников; развитие в России международного движения WorldSkills.

Отечественная система среднего профессионального образования развивается по пути доступности многоканального финансирования, т.е. получает возможность предоставления государственных образовательных услуг на платной основе, а также возможность реализации профильных проектов на коммерческой основе в интересах предприятий и организаций. Наблюдается укрупнение ряда специальностей среднего профессионального образования. В 2015 году Министерством труда и социальной защиты РФ утвержден справочник востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, в том числе требующих среднего профессионального образования (приказ от 2 ноября 2015 г. № 832, внесение изменений приказом от 10 февраля 2016 г. № 46). Данным приказом рекомендовано органам государственной власти, работодателям и иным заинтересованным организациям применять справочник при формировании и реализации кадровой политики, организации обучения работников. Согласно вышеназванным приказам, большинство наиболее востребованных на рынке труда и перспективных профессий требуют именно среднего профессионального образования.

В соответствии с проведенными исследованиями Аналитического центра при Правительстве Российской Федерации, 2/3 работодателей предпочитают доучивать и переучивать своих работников на базе собственных образовательных подразделений [161, с. 6]. В этой связи трансформация системы подготовки рабочих кадров ориентирована на повышение эффективности расходов бюджетной системы на данную цель, а также оптимизацию затрат на подготовку, переподготовку и повышение квалификации рабочих кадров в корпоративном секторе. Предполагается, что высвобождаемые за счет изначально качественной подготовки рабочих кадров ресурсы, могут быть потрачены на инновации и развитие технологий производства, а также на финансирование иных приоритетных направлений в социальной сфере. В условиях трансформации технологий производства и развития экономики предполагается прекращение подготовки рабочих кадров по

тем профессиям и специальностям, по которым прогнозируется снижение востребованности.

В Российской Федерации принят комплекс нормативно-правовых актов, регулирующих систему подготовки рабочих кадров (Таблица 2.1.1).

Таблица 2.1.1 – Основные нормативно-правовые акты, регулирующие систему подготовки рабочих кадров в России

Сфера регулирования	Нормативно-правовые акты
Развитие системы подготовки рабочих кадров	Постановление Правительства Российской Федерации от 5 августа 2013 г. № 662
	Постановление Правительства Российской Федерации от 7 декабря 2011 г. № 1011
	Распоряжение Правительства Российской Федерации от 8 октября 2014 г. № 1987-р
Финансовое Обеспечение деятельности образовательных организаций	Постановление Правительства Российской Федерации от 15 августа 2013 г. № 706
	Постановление Правительства Российской Федерации от 27 марта 2015 г. № 285
	Приказ Минобрнауки России от 17 мая 2016 г. № 581
Учебный процесс	Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 сентября 2016 г. № 2042-р
	Приказ Минобрнауки России от 14 июня 2013 г. № 464
	Приказ Минобрнауки России от 29 октября 2013 г. № 1199
	Приказ Минобрнауки России от 23 января 2014 г. № 36
	Приказ Минобрнауки России от 16 июля 2015 г. № 726
	Приказ Минтруда России от 2 ноября 2015 г. № 831
Профессиональная ориентация	Постановление Минтруда России от 29 августа 1995 г. № 47
	Постановление Министерства труда и социального развития российской Федерации от 27 сентября 1996 г. № 1
	Приказ Минтруда России от 23 августа 2013 г. № 380-н
Оценка потребности в рабочих кадрах и планирование объемов подготовки	Приказ Минтруда России и Минобрнауки России от 30 июня 2015 г. № 407/641
	Приказ Минтруда России и Минобрнауки России от 28 апреля 2016 г. № 199/503
Профессиональные стандарты	Постановление Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. № 23
	Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 марта 2014 г. № 487-р
	Приказ Минтруда России от 29 апреля 2013 г. № 170-н
	Приказ Минтруда России от 30 сентября 2014 г. № 671-н

Источник: составлено автором на основе нормативно-правовых актов

Анализ приведенных в таблице 2.1.1 нормативно-правовых актов позволяет выделить основные направления деятельности для государственных органов в части развития системы подготовки рабочих кадров: повышение общественного престижа среднего профессионального образования и рабочих профессий, проведение региональных, национальных и отраслевых чемпионатов профессионального мастерства, всероссийских олимпиад и конкурсов по профессиям и специальностям среднего профессионального образования. В России в качестве главного вектора популяризации рабочих профессий в молодежной среде считается международное движение WorldSkills, целью которого является повышение престижа рабочих профессий и развитие профессионального образования путем гармонизации лучших практик и профессиональных стандартов во всем мире посредством организации и проведения конкурсов профессионального мастерства, как в каждой отдельной стране, так и во всем мире в целом [175, с.5].

Распоряжением Правительства Российской Федерации от 03 марта 2015 года № 349-р утвержден комплекс мер, ориентированных на совершенствование системы среднего профессионального образования на период 2015-2020 годы. Согласно данного распоряжения, основными направлениями деятельности федеральных органов власти, органов власти субъектов Российской Федерации и иных организаций в вопросах развития системы среднего профессионального образования определены направления, указанные в приложении А. Среди основных положительных аспектов данного распоряжения автор выделяет приоритетность обеспечения соответствия квалификации выпускников требованиям современной экономики, объединение ресурсов бизнеса, государства и сферы образования в развитии системы среднего профессионального образования и систематический мониторинг качества подготовки кадров в системе среднего профессионального образования. Тем не менее, с точки зрения автора, в утвержденном комплексе мер недостаточно прописаны мероприятия государственной поддержки модернизации системы среднего профессионального образования. В качестве основного отрицательного момента выделяем недостаточную проработку информационной кампании по повышению общественного престижа среднего профессионального обра-

зования – не приведены основные подходы к данной кампании, принципы ее построения, характеристики качества реализации.

Одним из ключевых недостатков государственной политики Российской Федерации в части подготовки рабочих кадров автор считает недостаточное распространение практики утверждения федеральных нормативных актов, регламентирующих подходы и векторы развития подготовки рабочих кадров для отдельных отраслей экономики. В законодательном поле присутствуют единичные документы данной направленности, например, постановление Правительства Российской Федерации от 5 марта 2015 г. № 192 «О государственном плане подготовки кадров со средним профессиональным и высшим образованием для организаций оборонно-промышленного комплекса на 2016-2020 годы». При этом, в условиях политики импортозамещения было бы актуальным издание аналогичного распоряжения в области сельского хозяйства, легкой промышленности, металлургии и других отраслей. Данную практику считаем полезной, и констатируем ее недостаточное распространение.

Анализ нормативно-правовых актов, составляющих государственную политику в сфере подготовки рабочих кадров, позволяет утверждать о наличии проблемы – отсутствие законодательных механизмов и подходов к планированию потребности отраслей экономики и крупнейших работодателей в рабочих кадрах, в связи с чем, отсутствует система обоснованного принятия решений по объемам подготовки рабочих кадров за счет бюджетных средств федерального и региональных бюджетов. При этом, в Российской Федерации одобрена Стратегия развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций (одобрена Коллегией Минобрнауки России 18 июня 2013 г. протокол № ПК-5вн). Установленные Стратегией показатели и индикаторы приведены в приложении Б [31, приложение № 2]. Среди положительных сторон данного нормативного акта выделяем его ориентацию на повышение качества трудоустройства выпускников образовательных организаций, создание многофункциональных центров прикладных квалификаций, реализацию социальных гарантий обучающимся по программам среднего профессионального образования, в т.ч. стипендий

и возможности проживания в общежитии. Среди основных недостатков данной Стратегии выделяем ее слабую связь с Государственной программой «Развитие образования на 2013-2020 годы» и Федеральной целевой программой развития образования на 2016-2020 годы. Обращаем внимание на то, что цель по развитию системы подготовки рабочих кадров задекларирована в ряде государственных программ, федеральных целевых программ и приоритетных проектов Российской Федерации (Таблица 2.1.2).

Таблица 2.1.2 – Государственные программы Российской Федерации и приоритетные проекты, затрагивающие сферу подготовки рабочих кадров

Наименование	Предусмотренные задачи, направления планируемых изменений, целевые показатели и мероприятия в области подготовки рабочих кадров
Государственная программа «Развитие образования» на 2013-2020 годы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Повышение эффективности системы финансирования образовательных организаций; 2. Повышение эффективности расходования бюджетных средств; 3. Развитие оценки качества образования; 4. Прогнозирование отраслевой и региональной потребности в рабочих кадрах; 5. Стимулирование социально-ориентированного поведения работодателей; 6. Содействие трудоустройству выпускников по полученной специальности; 7. Формирование безбарьерной среды для лиц с ограниченными возможностями здоровья
Государственная программа «Содействие занятости населения»	<ol style="list-style-type: none"> 1. Развитие внутрипроизводственного обучения работников организаций; 2. Опережающее профессиональное обучение работников, подлежащих высвобождению; 3. Развитие системы профессиональной ориентации и психологической поддержки населения
Федеральная целевая программа развития образования на 2016-2020 годы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Создание и распространение структурных и технологических инноваций в среднем профессиональном образовании; 2. Распространение в системе среднего профессионального образования новых образовательных технологий и форм организации образовательного процесса; 3. Создание условий для получения среднего профессионального образования людьми с ограниченными возможностями здоровья посредством разработки нормативно-методической базы и поддержки инновационных проектов; 4. Повышение качества управления в системе среднего профессионального образования; 5. Повышение числа профессиональных образовательных организаций, осуществляющих подготовку кадров по 50 наиболее перспективным и востребованным на рынке труда профессиям и специальностям; 6. Повышение активности работодателей в подготовке кадров; 7. Повышение числа образовательных организаций, реализующих комплекс профориентационных мероприятий для школьников; 8. Развитие системы сертификации квалификаций.

Продолжение таблицы 2.1.2

Наименование	Предусмотренные задачи, направления планируемых изменений, целевые показатели и мероприятия в области подготовки рабочих кадров
Приоритетный проект «Образование» (направление «Рабочие кадры для передовых технологий»)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Повышение престижа обучения по программам подготовки высококвалифицированных специалистов и рабочих кадров и привлекательности сферы среднего профессионального образования; 2. Улучшение качества жизни населения городов вследствие повышения качества услуг, предоставляемых специалистами, имеющими среднее профессиональное образование (ЖКХ, гостиничный и ресторанный сервис, туризм, автосервис и пр.); 3. Повышение производительности труда на предприятиях реального сектора экономики.

Источник: систематизировано автором на основе нормативно-правовых актов

С точки зрения автора, принятие нескольких федеральных проектных документов, регулирующих сферу подготовки рабочих кадров и действующих одновременно, является неэффективным ввиду несогласованности приоритетных направлений и целевых показателей, а также возникновением необходимости подготовки исполнителями большого количества излишних дублирующих отчетных форм, формирования альтернативных программных документов. Считаем, что эффективнее было бы принятие единой Государственной программы развития подготовки рабочих кадров, которая конкретизировалась бы отдельными федеральными нормативными актами, изданными профильными министерствами и ведомствами, затрагивающими вопросы подготовки рабочих для отдельных отраслей. Выстроенная система государственных нормативных актов в области подготовки рабочих кадров ориентирована на крупные предприятия, систематически осуществляющие техническое и технологическое обновление. Данная ориентация, с нашей точки зрения, не соответствует объективному состоянию экономики. Согласно исследованиям Счетной палаты Российской Федерации, доля малого и среднего предпринимательства в ВВП РФ в 2017 году составила 25%, планируется ее увеличение к 2025 году до 40% [143]. В связи с чем, важно ориентировать систему подготовки рабочих кадров не только на крупные предприятия, но и малый и средний бизнес, индивидуальное предпринимательство. Система профессиональных стандартов, с точки зрения автора, не в полной мере соответствует ак-

туальным условиям рынка труда. Так, в связи с утверждением профессиональных стандартов, образовательные организации, осуществляющие подготовку рабочих кадров, должны ориентироваться при разработке образовательных программ на предусмотренные профессиональными стандартами требования. Изменения в профессиональные стандарты вносятся, как и в другие нормативные акты, при наличии обоснованных предложений заинтересованных сторон, либо в связи с изменениями в законодательстве Российской Федерации. Внесение изменений в профессиональные стандарты осуществляется в том же порядке, что и их разработка и утверждение (в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. № 23) [99]. Таким образом, не предусмотрена возможность оперативного внесения изменений в утвержденные профессиональные стандарты. В связи с чем, образовательные организации, осуществляющие подготовку рабочих кадров, лишены возможности оперативной трансформации содержания образовательных программ с целью удовлетворения потребностей работодателей в квалифицированных рабочих кадрах, обладающих наиболее актуальными профессиональными компетенциями. С нашей точки зрения, образовательные организации нуждаются в возможности оказывать образовательные услуги на перспективу, т.е. обеспечивать подготовку рабочих кадров «завтрашнего дня». Аналитическим центром при Правительстве Российской Федерации в январе 2017 года был подготовлен социальный бюллетень № 8 «Профессиональная подготовка рабочих в системе формирования рынка труда». Основными выводами аналитических мероприятий являются [149, с. 36]:

1. отсутствие системности в нормативных документах, регулирующих перспективы подготовки рабочих кадров;
2. фиксация различных целей и направлений деятельности по совершенствованию подготовки рабочих кадров;
3. отсутствие описания действий по выполнению международных обязательств Российской Федерации в сфере подготовки рабочих кадров;
4. отсутствие перечня конкретных мероприятий, направленных на повышение престижа рабочих профессий.

Приведенные выводы говорят о рисках нарушения комплексности решения проблемы развития системы подготовки рабочих кадров и неэффективного расходования средств бюджетной системы Российской Федерации на данную цель [149, с. 36].

2.2 Факторы, оказывающие влияние на функционирование системы подготовки рабочих кадров

Функционирование российской системы подготовки рабочих кадров осуществляется в условиях значительного количества вакансий рабочих кадров. Федеральная служба государственной статистики по состоянию на 31.10.2016 г. фиксирует потребность в работниках различного уровня квалификации в объеме 2,2% от общего количества рабочих мест (Таблица 2.2.1). При этом, удельный вес потребности в рабочих кадрах составляет 57,3% от общего числа вакантных рабочих мест. Данный мониторинг проводится один раз в два года. В соответствии с приказом Росстата от 27.06.2018 № 394 организации обязаны сдать в территориальные органы Росстата отчет о потребности в работниках различного уровня квалификации до 28.11.2018 г. [152, приложение]. Таким образом, ожидаем официальное опубликование данных о потребности организаций в работниках различного уровня квалификации за 2018 год в I квартале 2019 года.

Таблица 2.2.1 – Потребность организаций в работниках для замещения вакантных рабочих мест по профессиональным группам на 31 октября 2016 года

Категория	Списочная численность работников – всего, чел.	Потребность в работниках для замещения вакантных рабочих мест, чел.	Удельный вес потребности в работниках для замещения вакантных рабочих мест, в %
Всего специалистов	27837803	637612	2,2
Руководители	2517820	27052	1,1
Специалисты высшего уровня квалификации	7300525	173984	2,3

Продолжение таблицы 2.2.1

Категория	Списочная численность работников – всего, человек	Потребность в работах для замещения вакантных рабочих мест, человек	Удельный вес потребности в работах для замещения вакантных рабочих мест, в %
Специалисты среднего уровня квалификации	3071644	89953	2,8
Служащие, занятые подготовкой и оформлением документации, учетом и обслуживанием	1277605	28656	2,2
Работники сферы обслуживания и торговли, охраны граждан и собственности	2520454	68960	2,7
Квалифицированные работники сельского и лесного хозяйства, рыбоводства и рыболовства	242208	4866	2,0
Квалифицированные рабочие промышленности, строительства, транспорта	4168287	102896	2,4
Операторы производственных установок и машин, сборщики и водители	3539261	69711	1,9
Неквалифицированные рабочие	3199999	71534	2,2

Источник: [73]

Среди основных факторов, оказывающих ключевое воздействие на функционирование российской системы подготовки рабочих кадров, автор выделяет следующие:

1. государственные приоритеты в развитии экономики;
2. внедрение инноваций и развитие технологий;
3. развитие робототехники;
4. конъюнктурные изменения на рынке образовательных услуг.

Раскроем влияние фактора **государственных приоритетов в развитии экономики**. Государственная экономическая политика ориентирована на нейтрализацию негативного влияния различных внешних и внутренних факторов, к числу которых относятся политические, экономические, социальные, международные. Отмечается, что российская экономика оказалась в большей степени подвержена воздействию различных кризисных явлений из-за повышенной зависимости от энергосырьевого сектора, накопленных структурных проблем в экономической системе. Не вызывает сомнения и то, что в актуальных условиях значительно изменились внешние условия функционирования российской экономики:

появились преграды к инвестициям, ограничен доступ к инновационным технологиям, фиксируются колебания цен на энергоресурсы. Учеными отмечается снижение глобального спроса на традиционные сырьевые товары, а также геополитические обострения, приведшие к росту экономической и политической нестабильности. Министерство труда и социального развития Российской Федерации констатирует снижение численности населения в трудоспособном возрасте на фоне общей стабилизации демографической ситуации. Назрела проблема пенсионного возраста. Ключевой проблемой является отставание России от мировых темпов технологического развития [1, с. 3].

С целью нейтрализации воздействия описанных негативных факторов, а также стратегического планирования развития экономики государства, в 2012 году были изданы указы Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 596-606, дополненные указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204. В данных указах определены основные направления деятельности Правительства Российской Федерации, предусматривающие принятие различных концепций, стратегий и ряда нормативных актов органами исполнительной власти. Предполагается, что ускоренное технологическое развитие в приоритетных областях является основным условием устойчивого долгосрочного развития экономики. Установлено, что основным стимулом повышения конкурентоспособности национальной экономики является повышение производительности труда, а также повышение эффективности использования ресурсов и бюджетных средств. Содействие развитию малых и средних предприятий, замещающих объем импортных товаров и расширяющих несырьевой экспорт, а также изменение структуры занятости за счет снижения доли государственного сектора экономики, определены в качестве приоритетов Министерства экономического развития Российской Федерации. Достижение поставленных целей возможно при условии своевременного обеспечения отраслей экономики квалифицированными кадрами, в т.ч. рабочими, соответствующими современным требованиям. Таким образом, перечисленные основные задачи и приоритеты в развитии экономики определяют вектор трансформации роли рабочих кадров, диктуют требования к повышению их уров-

ня квалификации определяют количественную потребность по отраслям и профессиональным группам. Государство, с учетом обозначенных аспектов, заинтересовано в максимально эффективном расходовании бюджетных средств на подготовку рабочих кадров, что означает подготовку по наиболее востребованным профессиям и специальностям и выпуск на рынок труда сбалансированного количества рабочих кадров требуемого уровня квалификации.

Следующим важным фактором, оказывающим влияние на функционирование и трансформацию системы подготовки рабочих кадров, является фактор **внедрения инноваций и развития технологий**. Согласно аналитическим исследованиям Института статистических исследований и экономики знаний Высшей школы экономики Российская Федерация по итогам 2016 года заняла лишь 10 место в рейтинге ведущих стран мира по величине внутренних затрат на исследования и разработки (ИР) в расчете по паритету покупательной способности национальных валют (Таблица 2.2.2) [159, с. 1]. Более актуальные сведения по данному показателю в настоящий момент в открытых источниках не опубликованы.

Таблица 2.2.2 – Внутренние затраты на исследования и разработки в расчете по паритету покупательной способности национальных валют: 2016

Государство	Позиция государства в рейтинге	Млрд долл. США
США	1	511,1
Китай	2	451,2
Япония	3	168,6
Германия	4	118,5
Республика Корея	5	79,4
Франция	6	62,2
Индия	7	50,1
Великобритания	8	47,2
Бразилия	9	41,1
Россия	10	39,9

Источник: [159, с. 1]

Инвестиции со стороны государства и корпоративного сектора в науку и разработки обеспечивают стимулирование научно-технического прогресса, появление новых технологий, модернизацию производства, вложения корпоративного сектора в науку и инновации, что, в конечном счете, обеспечивает конкурентные показатели по доле инновационных товаров, работ и услуг. Затраты на науку и разработки позволяют увеличивать добавленную стоимость и удовлетворяют инновационный спрос, т.е. вносят вклад в появление товаров «завтрашнего дня». Развитие технологий в результате реализованных научных исследований предполагает повышение квалификации работников, а также необходимость формирования у работников организаций новых профессиональных компетенций. В результате модернизации производственного процесса предъявляются иные требования к молодым специалистам, желающим быть трудоустроенными в организации. Обратимся к динамике финансирования расходов на научные исследования в гражданской сфере из федерального бюджета Российской Федерации в динамике 2000-2020 гг. (Рисунок 2.2.1).

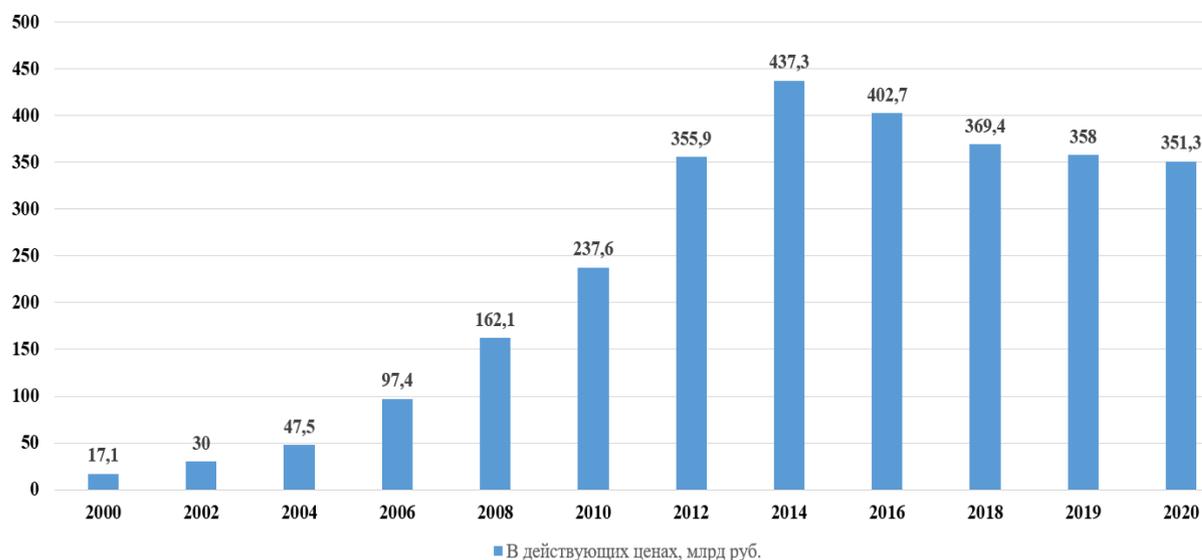


Рисунок 2.2.1 – Объемы ассигнований на гражданскую науку из средств федерального бюджета Российской Федерации в динамике 2000-2020 гг.

Источник: [47, с. 1]

Исходя из приведенных на рисунке 2.2. данных можно сделать вывод о том, что объемы финансирования из федерального бюджета РФ расходов на научные исследования до 2013 г. имели позитивную динамику. Тем не менее, с 2015 г. объемы финансирования гражданской науки со стороны государства снижаются, что представляет собой негативную тенденцию. Доля расходов на науку в общих расходах государственного бюджета Российской Федерации не достигает 3,5%.

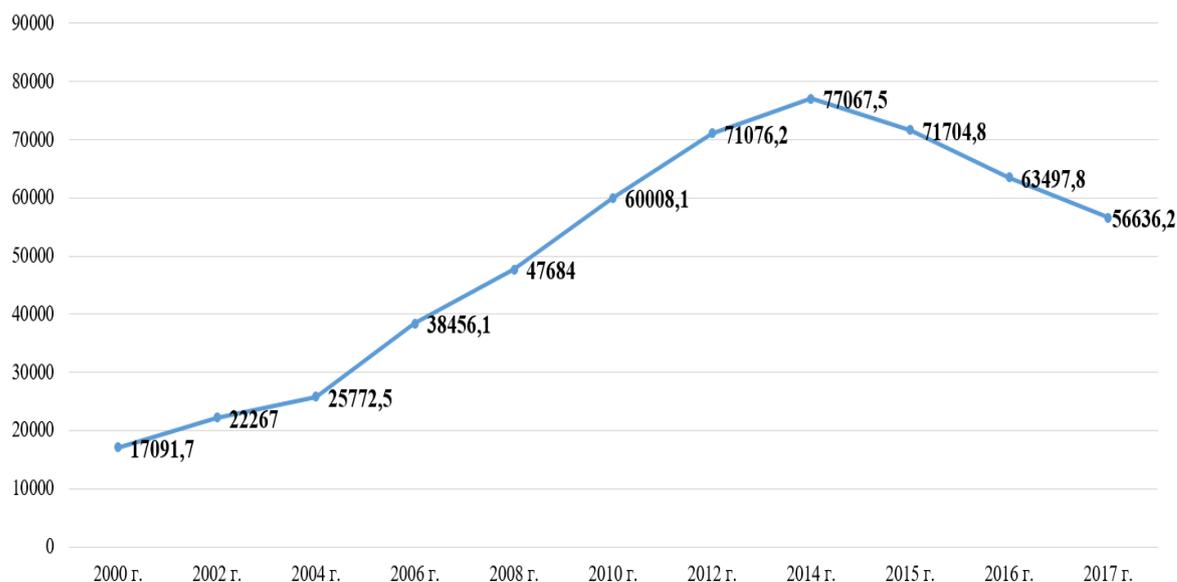


Рисунок 2.2.2 – Объемы ассигнований на гражданскую науку из средств федерального бюджета Российской Федерации в динамике 2000-2020 гг.

(млн руб., в постоянных ценах 2000 г.)

Источник: [47, с. 2]

Анализ объемов ассигнований на гражданскую науку из средств федерального бюджета Российской Федерации в динамике 2000-2020 гг. в постоянных ценах 2000 года показал стремительное снижение с 2013 года, что снижает возможности реализации крупных долгосрочных научно-исследовательских и научно-практических проектов. В целях повышения эффективности научных исследований и увеличения их роли в создании добавленной стоимости 27 ноября 2018 года состоялось заседание Совета при Президенте Российской Федерации по науке и образованию, в ходе которого принято решение финансировать приоритетные ис-

следования в интересах экономики и граждан. Также принято решение увеличить финансирование Национального проекта «Наука» до 635 млрд. рублей [86]. Значительные объемы финансирования расходов на науку со стороны государства, с точки зрения автора, придадут дополнительный импульс развития технологий производства, появлению новых отраслей и подотраслей, что, в свою очередь, предопределяет повышение требований к квалификации рабочих кадров. Данную тенденцию необходимо учитывать образовательным организациям в ходе осуществления образовательной деятельности, в т.ч. развивать учебно-лабораторную базу, повышать уровень квалификации преподавателей и мастеров производственного обучения, развивать более тесные партнерские отношения с организациями реального сектора. Данные задачи требуют оперативного и своевременного решения ввиду необходимости быстрой адаптации содержания образовательного процесса к изменяющимся требованиям рынка труда. В случае неоперативного реагирования образовательных организаций на обозначенные тенденции увеличивается вероятность осуществления подготовки специалистов, заведомо не соответствующих требованиям рынка труда по качеству профессиональных компетенций, что создает риски неэффективности государственных расходов на реализацию функции подготовки рабочих кадров.

Также необходимо отметить, что в целях создания мощной технологической базы производства, обеспечения устойчивого роста национальной экономики, повышения глобальной конкурентоспособности отечественных компаний Указом Президента РФ от 01 декабря 2016 г. № 642 была утверждена Стратегия научно-технологического развития Российской Федерации. Среди основных ожидаемых результатов реализации данной Стратегии предполагается обеспечение технологического обновления отраслей национальной экономики, увеличение объемов выпускаемой высокотехнологичной продукции, продвижение российских технологий и инновационных продуктов на новые рынки сбыта, создание эффективной системы организации исследований и разработок [33, с. 18-19]. Таким образом, отставание Российской Федерации от мировых темпов инвестиций в инновации и развитие технологий диктует требование их наращивания в краткосрочном пери-

оде, что приведет к повышению динамичности изменения требований к квалификации рабочих кадров. Прогнозируем повышение заинтересованности корпоративного сектора к изначально высокому качеству подготовки молодых специалистов в целях минимизации внутренних затрат на обучение и повышение квалификации работников. Очевидно, что такие затраты не могут быть полностью исключены, но готовность предприятий доучивать вновь принятых молодых специалистов будет снижаться. Образовательные организации, реализующие программы подготовки рабочих кадров, в данных условиях будут вынуждены обновлять ускоренными темпами материально-техническую базу, учитывать передовой международный и отечественный опыт технологического развития, уделять больше внимания не формальному повышению квалификации педагогических работников, а их производственным компетенциям. Все обозначенные тенденции определяют глобальные задачи по трансформации системы подготовки рабочих кадров в части повышения качества подготовки и практической направленности обучения.

Важно отметить влияние **развитие робототехники** на систему подготовки рабочих кадров. Общемировой тренд роботизации производства объясняется перспективой сокращения затрат на использование человеческого труда, а также возможностью сокращения производственных потерь и повышения эффективности использования фонда рабочего времени. Мировая экономика демонстрирует повышение интереса корпоративного сектора к робототехнологиям. Становятся популярными международные и отечественные массовые профессиональные мероприятия, целью которых является прививание культуры внедрения роботов в производстве, поиск перспективных направлений для развития робототехники и содействие продажам робототехники. Робототворчество становится актуальным способом времяпрепровождения взрослых, а также внедряется в учебный процесс на всех уровнях образования в России.

Согласно аналитическому обзору, проведенному Лабораторией робототехники ПАО «Сбербанк», примерный объем ежегодных мировых поставок промышленных роботов к 2020 году увеличится по сравнению с 2008 годом на

409 тыс. ед. (+465,2%) (Рисунок 2.2.3).

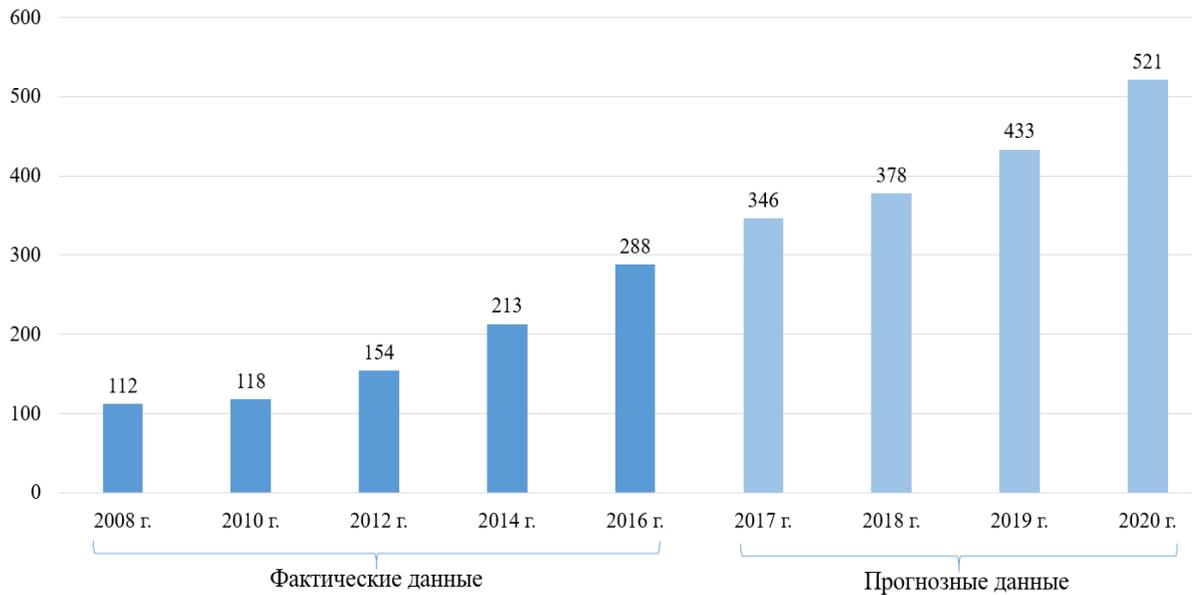


Рисунок 2.2.3 – Примерный объем ежегодных мировых поставок промышленных роботов, тыс. ед.

Источник: [40, с. 16]

Порядка 91% всех произведенных промышленных роботов введены в производственный процесс в секторе обрабатывающей промышленности, в т.ч. автомобилестроение, электроника, пищевая и химическая промышленность, металлургия [40, с. 17]. Отметим, что названные отрасли экономики являются основными потребителями рабочих кадров. Результаты данного исследования говорят о том, что ежегодно объем вводимых в эксплуатацию роботов увеличивается более чем на 40%, что означает стремительное увеличение темпа высвобождения работников, выполняющих производственные функции, подлежащие автоматизации и замене на робототехнологии. Согласно результатам аналитического исследования «Мировой рынок робототехники» (проводился в 2016 году Национальной ассоциацией участников рынка робототехники), среди основных отраслей экономики, подверженных активному внедрению робототехнологий, выделяются машиностроение, станкостроение, электроника, металлообработка, производство резины и пластмасс, производство продуктов питания, фармацевтическая отрасль и про-

изводства косметики. При этом, данные отрасли являются значительными потребителями рабочих кадров. Таким образом, выделяем прямую связь между увеличением количества вводимых в эксплуатацию организациями реального сектора роботов и сокращения рабочих кадров.

Важно оценить перспективный объем замещения рабочей силы робототехникой. Для этого приведем показатель численности внедренных роботов в производстве по странам мира в 2015 году на 10 000 работников (рисунок 2.2.4).

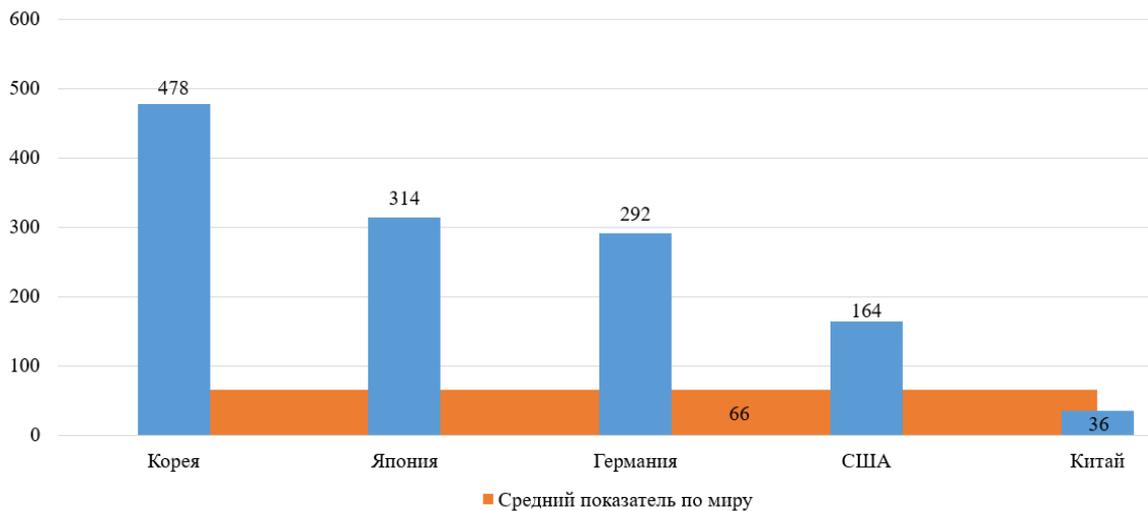


Рисунок 2.2.4 – Количество внедренных роботов в производстве в 2015 году на 10 000 ед. работников, ед.

Источник: [174]

Привести более актуальную официальную статистику по количеству высвобождаемых рабочих мест по отраслям экономики в результате внедрения робототехники не представляется возможным ввиду отсутствия таких данных в открытых источниках. Тем не менее, в профильных Интерне-изданиях и профессиональных журналах содержится ряд различных прогнозов. На рисунке 2.2.5 отражен потенциал автоматизации отраслей мировой экономики за счет робототехники, опубликованный аналитическим агентством McKinsey Global Institute в 2017 году.

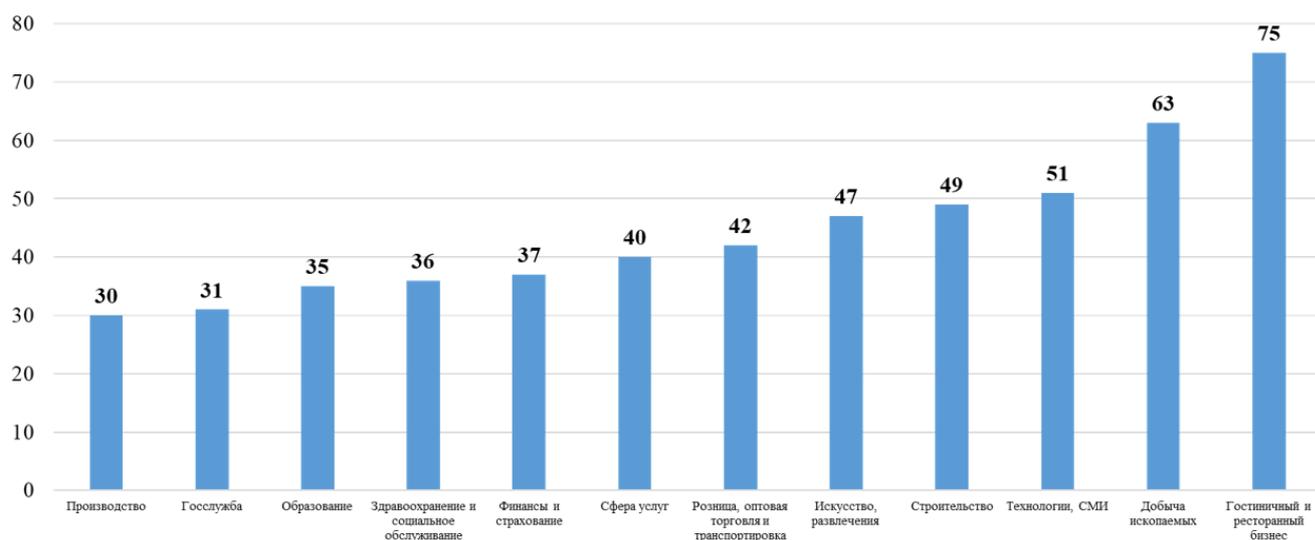


Рисунок 2.2.5 – Доля производственных операций, подлежащих автоматизации посредством робототехники в 2017 г., %

Источник: [122]

Лидерами среди отраслей мировой экономики по перспективам автоматизации производственных операций является гостиничный и ресторанный бизнес (75%), добыча полезных ископаемых (63%), технологии, СМИ и телекоммуникации (51%), строительство (49%), торговля (42%). Данные отрасли одновременно выступают крупнейшими потребителями рабочих кадров. Таким образом, прогнозируем снижение потребности в рабочих кадрах организаций и предприятий данных отраслей в результате дальнейшего развития робототехники. В связи с чем, образовательным организациям, обеспечивающим подготовку рабочих кадров, необходимо стремиться к трансформации содержания образования в целях формирования квалификации у выпускников, достаточной для выполнения инженерных функций, обеспечения технических и прикладных знаний для работы на передовом оборудовании. Вместе с тем, в перечне наиболее перспективных профессий, требующих среднего профессионального образования, минимальное количество специальностей и профессий связано с робототехникой и робототехнологиями. Делаем вывод о том, что образовательные организации в России в недостаточной степени ориентированы на подготовку рабочих кадров «завтрашнего дня».

Отметим значимую роль в изменении требований к профессиональным компетенциям рабочих кадров нового направления в робототехнике – коллаборативная робототехника. Данное направление является новым в промышленном роботостроении, заключается в разработке технологии взаимодействия робота с человеком при выполнении им определённых производственных операций в рамках единого рабочего пространства [40, с. 24]. Мировой объём производства и продаж коллаборативных роботов ежегодно растёт (рисунок 2.2.6). Данное направление робототехники ориентировано на снижение утомляемости производственного рабочего, снижения нагрузки на организм человека, снижение доли бракованной продукции, сохранения на протяжении длительного периода производительности труда рабочего, повышения уровня безопасности производственного процесса.

Коллаборативные роботы (коботы) чаще всего используются при выполнении таких видов производственных операций, как перемещение объектов, сортировка объектов, упаковывание, обработка материалов, сборка электроники [40, с. 25].

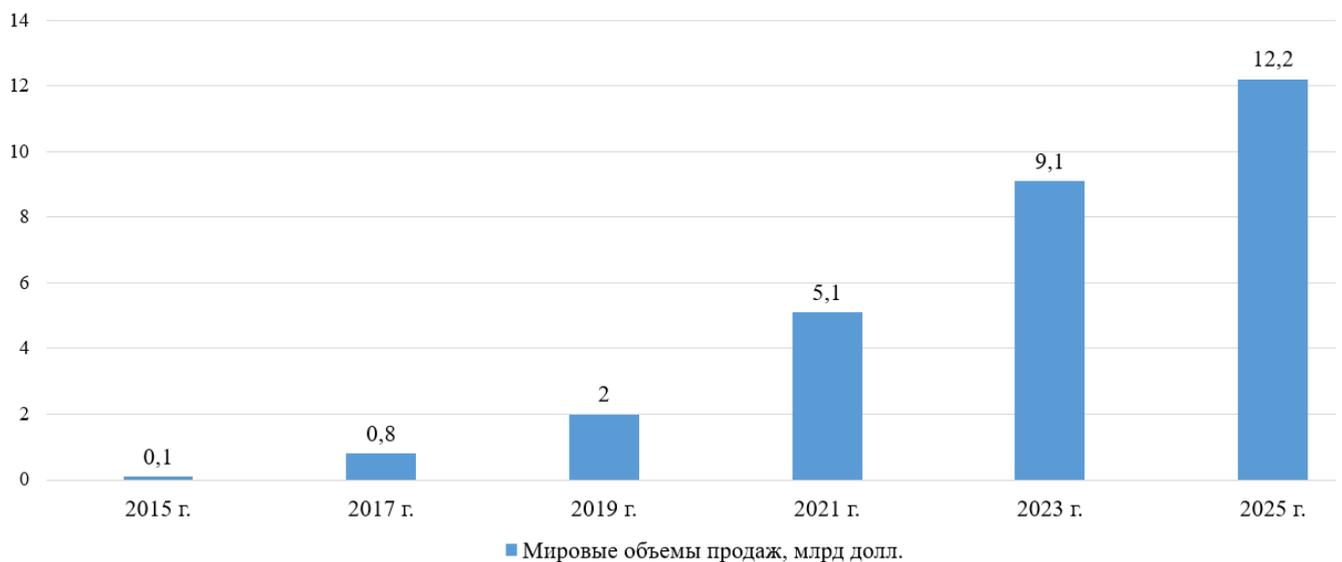


Рисунок 2.2.6 – Мировые объёмы продаж коллаборативных роботов в 2015-2025 гг.

Источник: [40, с. 24]

Таким образом, рабочие кадры, задействованные в выполнении данных трудовых операций, должны уметь взаимодействовать с коллаборативной робототехникой, обладать минимальными компетенциями по обслуживанию и настройке коботов, владеть знаниями технологии производственной операции с участием кобота. Подобные профессиональные компетенции для рабочих кадров будут принципиально важны через 3-5 лет, что означает необходимым уже сегодня предусмотреть учебно-лабораторную базу и кадровое обеспечение образовательных организаций, реализующих программы подготовки рабочих кадров.

Общемировой тренд по развитию технологий производства, робототехники и автоматизации непрерывно приведет к сокращению потребности корпоративного сектора в рабочей силе и высвобождению работников с несоответствующим уровнем квалификации. В связи с чем, система подготовки рабочих кадров должна реагировать на изменение потребностей работодателей и своевременно обеспечивать формирование востребованных профессиональных компетенций у обучающихся. Одновременно система должна исключать перепроизводство рабочих кадров для рынка труда.

Важным фактором, оказывающим непосредственное влияние на функционирование системы подготовки рабочих кадров, являются **конъюнктурные изменения на рынке образовательных услуг**. Обращаем внимание на изменение численности абитуриентов в результате влияния демографического фактора, а также динамику изменения востребованности у молодежи образовательных программ подготовки квалифицированных рабочих и служащих. Анализируя статистику, делаем вывод о снижении востребованности у абитуриентов обучения рабочими профессиям. Данная тенденция, на наш взгляд, сформировалась в результате доступности высшего образования, а также недостаточной престижностью в обществе рабочих профессий. Приведем статистику численности возрастной группы 15-летних школьников и выпускников 9-х классов сельских и городских общеобразовательных школ (Рисунок 2.2.7).

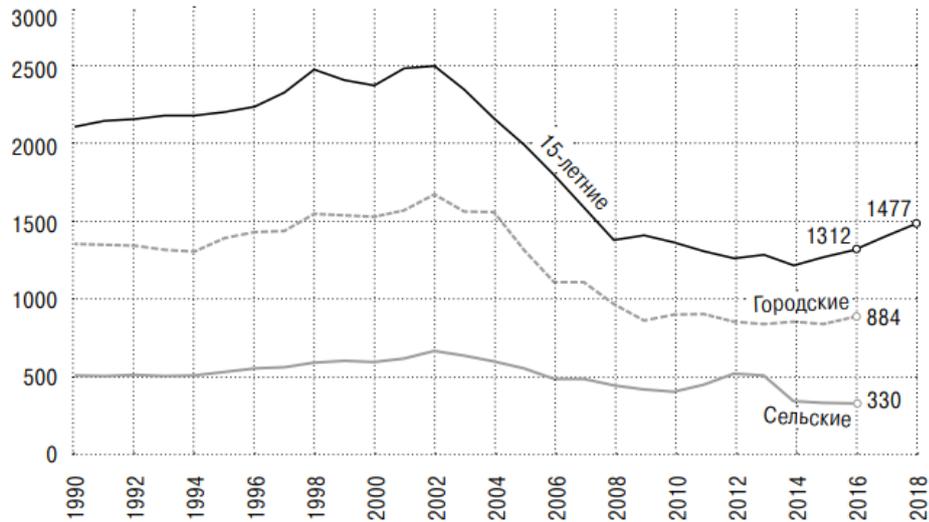


Рисунок 2.2.7 – Численность 15-летних и выпускников 9-х классов городских и сельских общеобразовательных школ, тыс. человек

Источник: [192, с. 155]

Согласно приведенной статистике, количество 15-летних школьников в период с 2002 по 2014 гг. неуклонно сокращалось, только с 2014 года наблюдается увеличение общего количества школьников данной возрастной группы. В результате демографического фактора численность выпускников 9-х классов сельских и городских школ с 2002 года также стремительно снижается. В период с 2014 по 2016 гг. наблюдается незначительное увеличение численности выпускников 9-х классов в городских школах. Тенденция по сокращению численности выпускников 9-х классов в сельских школах неизменна с 2002 года по настоящее время. В динамике с 1995 по 2016 годы наблюдается устойчивая тенденция по сокращению численности выпускников 9-х классов, продолживших обучение по программам подготовки квалифицированных рабочих и служащих. Так, из 100% выпускников данной категории продолжили обучение по программам подготовки квалифицированных рабочих и служащих 25,8%, в 2000 году 21%, в 2010 году 11,4%, в 2016 году 11% (Рисунок 2.2.8).

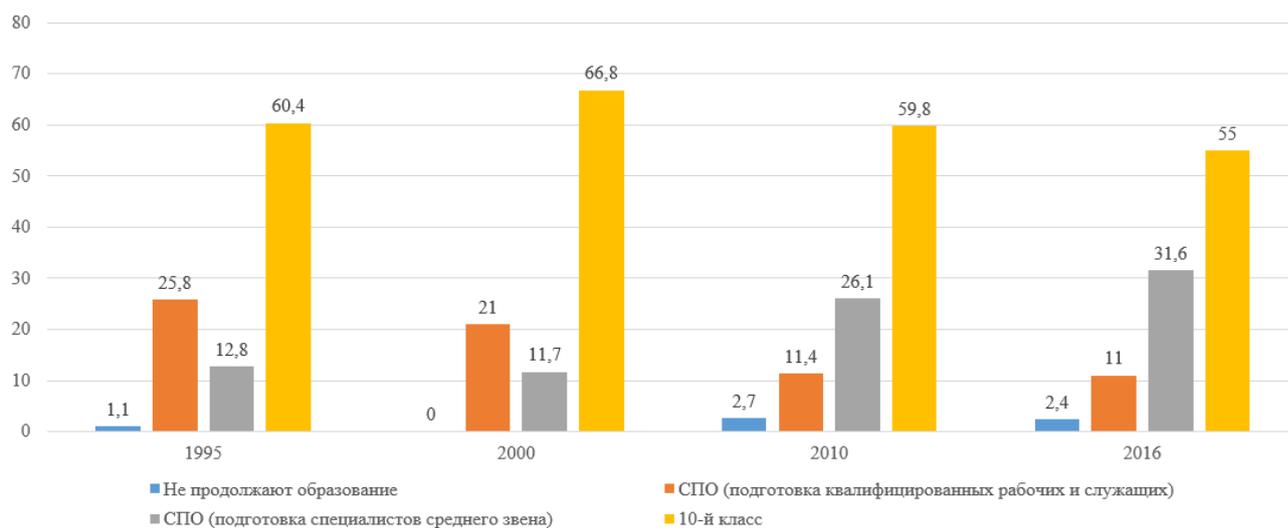


Рисунок 2.2.8 – Распределение окончивших основную общеобразовательную школу по образовательным уровням, %

Источник: [192, с. 157]

В том же анализируемом периоде наблюдается устойчивый рост спроса у школьников программ подготовки специалистов среднего звена (1995 г. – 12,8%, 2000 г. – 11,7%, 2010 г. – 26,1%, 2016 г. – 31,6%). Тенденция по сокращению численности выпускников 11-х классов городских и сельских школ наблюдается с 2004 года (Рисунок 2.2.9). При этом, численность выпускников 11-х классов сельских школ неизменно сокращается по настоящее время, численность выпускников 11-х классов городских школ с 2012 г. по настоящее время примерно на одном уровне.

Очевидно, что выпускники школ, получившие среднее полное общее образование, в том числе имеют возможность поступления на программы подготовки специалистов среднего звена и квалифицированных рабочих и служащих. Тем не менее, тенденция 1995-2016 гг. говорит о стремительном снижении востребованности данного уровня образования у данной категории выпускников (Рисунок 2.2.10).

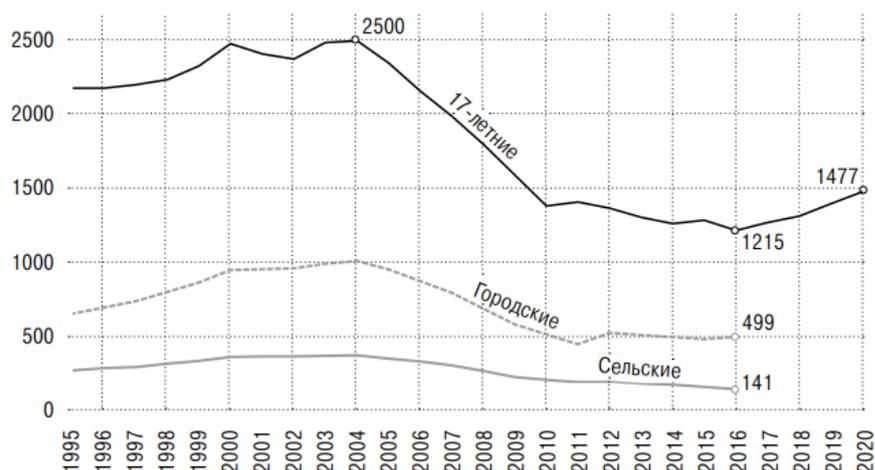


Рисунок 2.2.9 – Численность 17-летних и выпускников 11-х классов городских и сельских школ, тыс. человек

Источник: [192, с. 159]

Так, в 1995 г. из 100% всех выпускников школ продолжили обучение по обозначенным программам 31,4%, в 2000 г. – 36,7%, в 2010 г. – 25,2%, в 2016 г. – 19,8%. Наблюдается тенденция сокращения численности выпускников 11-х классов, зачисленных на программы подготовки квалифицированных рабочих и служащих (в 2,56 раза меньше в 2016 г. по сравнению с 1995 г.).

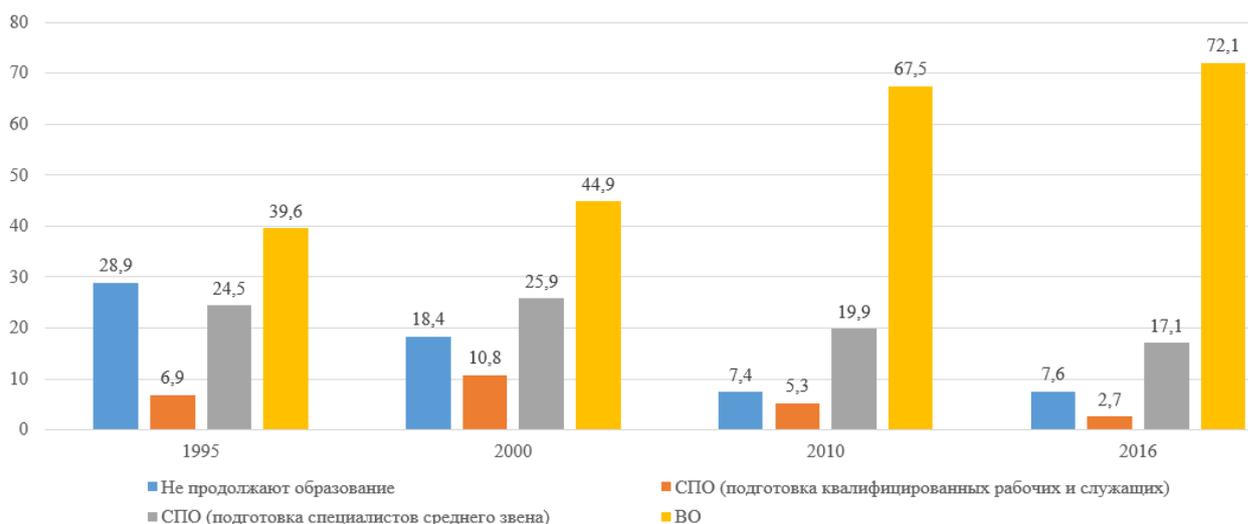


Рисунок 2.2.10 – Распределение окончивших среднюю школу по образовательным уровням, %

Источник: [192, с. 159]

Подводя итог влияния на систему подготовки рабочих кадров конъюнктурных изменений на рынке образовательных услуг делаем следующие выводы [192, с. 162]:

– численность абитуриентов, зачисленных на программы подготовки квалифицированных рабочих и служащих с 1995 по 2003 гг. сократилась на 11,3% (с 928 до 823 тыс. человек), с 2003 по 2010 гг. на 26,0% (с 823 до 609 тыс. человек), с 2010 по 2016 гг. на 63,3% (с 609 до 224 тыс. человек);

– объем подготовки по образовательным программам подготовки квалифицированных рабочих и служащих в период с 1995 по 2016 гг. сократился в 4,1 раза.

Полагаем, что численность абитуриентов, зачисленных на программы подготовки квалифицированных рабочих и служащих, снижается не в результате влияния фактора низкой заработной платы, а фактора низкого уровня престижа рабочих профессий в обществе. В подтверждение данного тезиса выступают показатели изменения средней заработной платы работников по группам занятий и уровню образования в целом по Российской Федерации за период с октября 2015 по октябрь 2017 гг. (Таблица 2.2.3). Статистический сборник «Труд и занятость в России», содержащий официальную информацию о, издается 1 раз в 2 года.

Таблица 2.2.3 – Динамика изменения средней заработной платы работников организаций по группам занятий и уровню образования в целом по РФ*

Категория	Средняя заработная плата, рублей						
	всего			в т.ч. имеющих образование			
				высшее		СПО	
	2015 г.	2017 г.	Изменения, %	2015г.	2017г.	2015г.	2017г.
Руководители	60719	74539	122,8	65587	80164	42022	46259
Специалисты высшего уровня квалификации	37023	43361	117,1	39056	45882	28345	32077
Специалисты среднего уровня квалификации	29492	36451	123,6	37765	48162	27334	32637
Служащие, занятые подготовкой и оформлением документации, учетом и обслуживанием	22330	25252	113,1	26041	29061	21297	24277

Продолжение таблицы 2.2.3

Работники сферы обслуживания и торговли, охраны граждан и собственности	20235	23465	116,0	27132	30873	18696	21548
Квалифицированные работники сельского и лесного хозяйства, рыболовства и рыболовства	20051	23446	116,9	20435	23641	20075	23454
Квалифицированные рабочие промышленности, строительства, транспорта и рабочие родственных занятий	32062	36299	113,2	35077	40260	31779	35612
Операторы производственных установок и машин, сборщики и водители	32083	37427	116,7	36624	42897	30534	36767
Неквалифицированные рабочие	15529	18846	121,4	17422	21106	15221	18153

Источник: данные за 2015 г. [188, с. 256]; данные за 2017 г. [167, раздел 21]

*Официальных данных Росстата по средней заработной плате работников по группам занятий и уровню образования в октябре 2018 г. по состоянию на 25.02.2019 г. не опубликовано.

В исследуемом периоде (октябрь 2015 – октябрь 2017 гг.) темп прироста заработной платы занятых со средним профессиональным образованием выше темпа прироста заработной платы занятых с высшим образованием: в области подготовки документации на 2,4%; в сфере обслуживания, торговли и охраны на 1,5%; в области сельского и лесного хозяйства, рыболовства на 1,2%; в сфере производственных установок и машинотехники на 3,3%. При этом только в сфере промышленности, строительства и транспорта темп прироста заработной платы работников с высшим образованием выше темпа прироста заработной платы работников со средним профессиональным образованием (на 2,8%). Отмечается незначительное превышение средней заработной платы работников рабочих профессий с высшим образованием в области оформления документации (+4784 руб.), сферы обслуживания и торговли (+9325 руб.), промышленности, строительства и транспорта (+4648 руб.), производственных установок и машинотехники (+6130 руб.). Практически не отличается средняя заработная плата работников рабочих профессий с высшим образованием в области сельского, лесного хозяйства и рыболовства по сравнению со средней заработной платой работников со средним про-

фессиональным образованием (+187 руб.).

2.3 Анализ современного состояния системы подготовки рабочих кадров

Система подготовки рабочих кадров – это совокупность организационно-экономических условий взаимодействия участников процесса подготовки рабочих кадров, функционирование которой осуществляется посредством реализации задач с целью обеспечения своевременной подготовки специалистов в соответствии с потребностями экономики и общества. Основные субъекты системы подготовки рабочих кадров приведены на рисунке 1.1.3. Детальнее рассмотрим актуальное состояние системы подготовки рабочих кадров в Российской Федерации через функции, реализуемые субъектами системы.

1. Формирование нормативного поля и системы государственных приоритетных документов, регламентирующих развитие системы подготовки рабочих кадров.

В разделе 2.1. приведены результаты анализа государственной политики в сфере подготовки рабочих кадров, в результате которого выделены основные проблемы.

1. Несогласованность нормативных актов стратегического характера в вопросах перспектив трансформации системы подготовки рабочих кадров;

2. Недостаточная регламентация отдельных областей функционирования системы подготовки рабочих кадров (например, профессиональная ориентация молодежи в сфере рабочих профессий и специальностей);

3. Недостаточное количество эффективных инструментов и подходов к прогнозированию потребности в рабочих кадрах по отраслям и субъектам РФ;

4. Отсутствие оперативной возможности трансформации содержания образовательных программ под запросы работодателей.

5. Ориентация государственной политики в области подготовки рабочих кадров на крупные компании и предприятия, недостаточный учет интересов

индивидуальных предпринимателей и субъектов малого бизнеса.

2.Формирование базовых условий реализации образовательных программ СПО.

Одной из функций государства в развитии системы подготовки рабочих кадров является синхронизация федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС) и профессиональных стандартов (профстандарт). Необходимо отметить, что данные документы принимаются разными федеральными органами исполнительной власти (ФГОС – Минобрнауки России, профстандарты – Минтруд России). Проведен анализ ряда ФГОС СПО и профстандартов на предмет идентичности требований к профессиональным компетенциям (ФГОС СПО 100114.01 «Официант, бармен», 262019.03 «Портной», 190623.03 «Слесарь по обслуживанию и ремонту подвижного состава», профстандартов «Официант/бармен», «Специалист по ремонту и индивидуальному пошиву швейных, трикотажных, меховых, кожаных изделий, головных уборов, изделий текстильной галантереи», «Слесарь по осмотру и ремонту подвижного состава железнодорожного транспорта»). Установлено наличие несоответствий требований к профессиональным компетенциям ФГОС СПО требованиям к профессиональным компетенциям профстандартов (Таблицы 2.3.1 – 2.3.3).

В ходе анализа содержания ФГОС СПО 100114.01 «Официант, бармен» и профстандарта «Официант/бармен» установлено, что 5 блоков необходимых знаний у рабочего, предусмотренных профстандартом «Официант/бармен», не предусмотрены во ФГОС СПО 100114.01 «Официант, бармен». Таким образом, выпускники программ подготовки квалифицированных рабочих, завершившие обучение в образовательных организациях, имеющих государственную аккредитацию по профессии 100114.01 «Официант, бармен», заведомо не могут обладать требуемыми знаниями, в которых заинтересованы работодатели. Отсутствующие во ФГОС СПО блоки знаний являются наиболее актуальными для предприятий общественного питания. Установлено, что ФГОС СПО 100114.01 «Официант, бармен» был принят 02.08.2013 г., профстандарт «Официант/бармен» –

01.12.2015 г., таким образом, с момента утверждения профстандарта ФГОС СПО не актуализировался.

Таблица 2.3.1 – Анализ соответствия ФГОС СПО 100114.01 «Официант, бармен» и профстандарта «Официант/бармен»

<p>Необходимые знания у рабочего, предусмотренные профстандартом «Официант/бармен» (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 01.12.2015 г. № 910н)</p>	<p>Содержание аналогичных требований к знаниям в ФГОС СПО 100114.01 «Официант, бармен» (утвержден приказом Минобрнауки России от 02.08.2013 г. № 731)</p>
<p>Раздел профстандарта 3.1.1 трудовая функция «Выполнение инструкций и заданий официанта по обслуживанию потребителей организации питания». <i>Необходимые знания «Правила, технологии и компьютерные программы, используемые для расчета с потребителями в организациях питания»</i></p>	<p><i>Отсутствуют</i></p>
<p>Раздел профстандарта 3.2.1 трудовая функция «Сервировка столов организации питания». <i>Необходимые знания «Технологии наставничества и обучения на рабочих местах»</i></p>	<p><i>Отсутствуют</i></p>
<p>Раздел профстандарта 3.2.1 трудовая функция «Подача готовых блюд и напитков, заказанных потребителями организации питания». <i>Необходимые знания «Правила порционирования и технологии подготовки и презентации блюд в присутствии потребителей»</i></p>	<p><i>Отсутствуют</i></p>
<p>Раздел профстандарта 3.2.1 трудовая функция «Подача готовых блюд и напитков, заказанных потребителями организации питания». <i>Необходимые знания «Виды инструментов и оборудования, используемых для подготовки и презентации блюд в присутствии потребителей»</i></p>	<p><i>Отсутствуют</i></p>
<p>Раздел профстандарта 3.2.6 трудовая функция «Обслуживание потребителей организаций питания напитками и закусками за барной стойкой». <i>Необходимые знания «Принципы и приемы презентации напитков и закусок потребителям»</i></p>	<p><i>Отсутствуют</i></p>

Источник: составлено автором на основе профстандарта «Официант/бармен» [21] и ФГОС СПО 100114.01 «Официант, бармен» [13]

В ходе анализа содержания ФГОС СПО 262019.03 «Портной» и профстандарта «Официант/бармен» (в части профессии Портной 6-го и 7-го разряда) установлено, что ФГОС СПО и профстандарт не синхронизированы. Во ФГОС СПО

предполагается 3 профессиональных модуля, в то время как профстандарт на 6-м и 7-м разрядах профессии предполагает 2 вида трудовых функции. При этом, профстандарт предполагает способность портного 6-го и 7-го разрядов осуществлять ремонт и изготовление дизайнерских и эксклюзивных швейных, трикотажных, меховых, кожаных изделий различного ассортимента по индивидуальным заказам, в то время как ФГОС СПО не содержит детализации профессиональных компетенций выпускника в части данных объектов труда (указано лишь «швейные изделия»).

Таблица 2.3.2 – Анализ соответствия ФГОС СПО 262019.03 «Портной» и профстандарта «Специалист по ремонту и индивидуальному пошиву швейных, трикотажных, меховых, кожаных изделий, головных уборов, изделий текстильной галантереи» (в части профессии Портной 6-го и 7-го разряда)

Трудовые функции у портного 6-го и 7-го разрядов, предусмотренные профстандартом «Специалист по ремонту и индивидуальному пошиву швейных, трикотажных, меховых, кожаных изделий, головных уборов, изделий текстильной галантереи» (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 21 декабря 2015 г. № 1051н)	Профессиональные модули, предусмотренные ФГОС СПО 262019.03 «Портной» (утвержден приказом Минобрнауки России от 2 августа 2013 г. № 770)
<i>D/01.5 «Ремонт дизайнерских и эксклюзивных швейных, трикотажных, меховых, кожаных изделий различного ассортимента по индивидуальным заказам»</i>	<i>ПМ.01 «Пошив швейных изделий по индивидуальным заказам»</i>
<i>D/02.5 «Изготовление дизайнерских и эксклюзивных швейных, трикотажных, меховых, кожаных изделий различного ассортимента по индивидуальным заказам»</i>	<i>ПМ.02 «Дефектация швейных изделий»</i>

Источник: составлено автором на основе профстандарта «Специалист по ремонту и индивидуальному пошиву швейных, трикотажных, меховых, кожаных изделий, головных уборов, изделий текстильной галантереи» [22] и ФГОС СПО 262019.03 «Портной» [14]

Таким образом, отсутствует единообразное понимание Минобрнауки России и Минтруда России в части профессиональных компетенций портных начальных разрядов. Установлено, что ФГОС СПО 262019.03 «Портной» был принят

02.08.2013 г., профстандарт «Специалист по ремонту и индивидуальному пошиву швейных, трикотажных, меховых, кожаных изделий, головных уборов, изделий текстильной галантереи» – 21.12.2015 г., с момента утверждения профстандарта ФГОС СПО не актуализировался.

В ходе анализа содержания ФГОС СПО 190623.03 «Слесарь по обслуживанию и ремонту подвижного состава» и профстандарта «Слесарь по осмотру и ремонту подвижного состава железнодорожного транспорта» установлено, что ФГОС СПО и профстандарт не синхронизированы. Во ФГОС СПО предполагается 2 профессиональных модуля, в то время как профстандарт предполагает 15 видов трудовых функции по 8 разрядам разной степени сложности выполняемых операций. При этом, профстандарт предполагает требование к образованию на уровне среднего общего образования и профессионального обучения (программы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации по профессиям рабочих, должностям служащих).

Таблица 2.3.3 – Анализ соответствия ФГОС СПО 190623.03 «Слесарь по обслуживанию и ремонту подвижного состава» и профстандарта «Слесарь по осмотру и ремонту подвижного состава железнодорожного транспорта»

Трудовые функции у рабочего, предусмотренные профстандартом	Возможные наименования должностей, профессий	Содержание аналогичных требований к знаниям ФГОС СПО
<i>А/01.2 «Подготовка к техническому обслуживанию и ремонту подвижного состава»</i>	<i>Слесарь по ремонту подвижного состава 2-го разряда</i>	<i>ПМ. 01 «Техническое обслуживание и ремонт основных узлов обслуживаемого оборудования, электрических машин, аппаратов, механизмов и приборов подвижного состава»</i>
<i>А/02.2 «Подготовка к работе расходного материала для заправки узлов подвижного состава железнодорожного транспорта»</i>		
<i>А/03.2 «Ремонт несложных деталей подвижного состава»</i>		
<i>В/01.2 «Техническое обслуживание простых узлов и деталей подвижного состава»</i>	<i>Слесарь по ремонту подвижного состава 3-го разряда</i>	
<i>В/02.2 «Ремонт простых узлов и деталей подвижного состава»</i>		
<i>С/01.3 «Техническое обслуживание оборудования, узлов и агрегатов средней сложности подвижного состава»</i>	<i>Слесарь по ремонту подвижного состава 4-го разряда</i>	
<i>С/02.3 «Ремонт оборудования, узлов и агрегатов средней сложности подвижного состава»</i>		

Продолжение таблицы 2.3.3

D/01.3 «Техническое обслуживание сложного оборудования, аппаратуры, узлов, агрегатов подвижного состава	<i>Слесарь по ремонту подвижного состава 5-го разряда; Слесарь по осмотру и ремонту локомотивов 5-го разряда</i>	<i>ПМ. 02 «Контроль качества отремонтированных узлов обслуживаемого оборудования, электрических машин, аппаратов, механизмов и приборов подвижного состава»</i>
D/02.3 «Ремонт сложного оборудования, узлов и агрегатов подвижного состава железнодорожного транспорта»		
E/01.4 «Проверка технического состояния (качества) сборки после ремонта оборудования, узлов, агрегатов подвижного состава	<i>Слесарь по ремонту подвижного состава 6-го разряда; Слесарь по осмотру и ремонту локомотивов 6-го разряда</i>	
E/02.4 «Испытание после ремонта с вводом в заданные параметры работы оборудования, узлов и агрегатов подвижного состава		
F/01.5 «Диагностирование оборудования, узлов и агрегатов подвижного состава железнодорожного транспорта с применением специального оборудования»	<i>Слесарь по ремонту подвижного состава 7-го разряда; Слесарь по осмотру и ремонту локомотивов 7-го разряда</i>	
F/02.5 «Расшифровка результатов диагностирования оборудования, узлов и агрегатов подвижного состава»		
G/01.4 «Техническое обслуживание особо сложного оборудования подвижного состава железнодорожного транспорта»	<i>Слесарь по ремонту подвижного состава 8-го разряда</i>	
G/02.4 «Ремонт особо сложного оборудования подвижного состава железнодорожного транспорта»		

Источник: составлено автором на основе профстандарта «Слесарь по осмотру и ремонту подвижного состава железнодорожного транспорта» [23] и ФГОС СПО 190623.03 «Слесарь по обслуживанию и ремонту подвижного состава» [15]

Таким образом, профстандарт не предъявляет требования к образованию на уровне среднего профессионального образования. Установлено, что ФГОС 190623.03 «Слесарь по обслуживанию и ремонту подвижного состава» был принят 02.08.2013 г., профстандарт профстандарта «Слесарь по осмотру и ремонту подвижного состава железнодорожного транспорта» – 02.12.2015 г., таким образом, с момента утверждения профстандарта ФГОС СПО не актуализировался.

Анализ ряда ФГОС СПО и профстандартов показал наличие ряда несинхронизированных позиций, в т.ч. различные требования к уровню образования профстандартов, отсутствие актуализации ФГОС СПО после утверждения профстандартов, различное понимание уровней квалификаций, отсутствие четкой систематизации видов трудовых функций и профессиональных модулей. В таком случае

складываются условия, в которых выпускники программ подготовки рабочих кадров заведомо не обладают интересующими работодателей профессиональными компетенциями.

3.Создание условий инфраструктурного характера для подготовки рабочих кадров.

Согласно заявлениям Президента России В.В. Путина, сделанным в ходе совещания по вопросу развития системы среднего профессионального образования (г. Екатеринбург, 06 марта 2018 года), в современной экономике квалифицированный рабочий должен быть способен выполнять инженерные функции и является одним из ключевых работников на предприятии, обладающих высокими техническими и прикладными знаниями для работы на современном производственном оборудовании. Для реализации в рамках системы подготовки рабочих кадров задекларированной Президентом РФ задачи, необходимо стабильное обеспечение ресурсами. Согласно рисунку 2.3.4, основным источником доходов профессиональных образовательных организаций являются региональные бюджеты (в среднем 72% в 2017 г.). Крайне низкую долю в структуре доходов профессиональных образовательных организаций занимают средства физических лиц (в среднем 16% в 2017 г.). Не более 4% в среднем в структуре доходов занимают средства юридических лиц, в том числе, поступающие в образовательную организацию за целевую подготовку кадров. В условиях высокой зависимости образовательных организаций от бюджетного финансирования сокращаются возможности для обновления материально-технической базы, развития педагогического коллектива, повышения заработной платы с целью удержания талантливых работников.

Установлено, что число образовательных организаций в России, реализующих программы среднего профессионального образования, в Российской Федерации в динамике 2015-2017 гг. увеличивается (+2%) (Таблица 2.3.7). Одновременно увеличивается численность контингента обучающихся по программам СПО, в т.ч. по очной форме обучения (+7%) (Таблица 2.3.4).

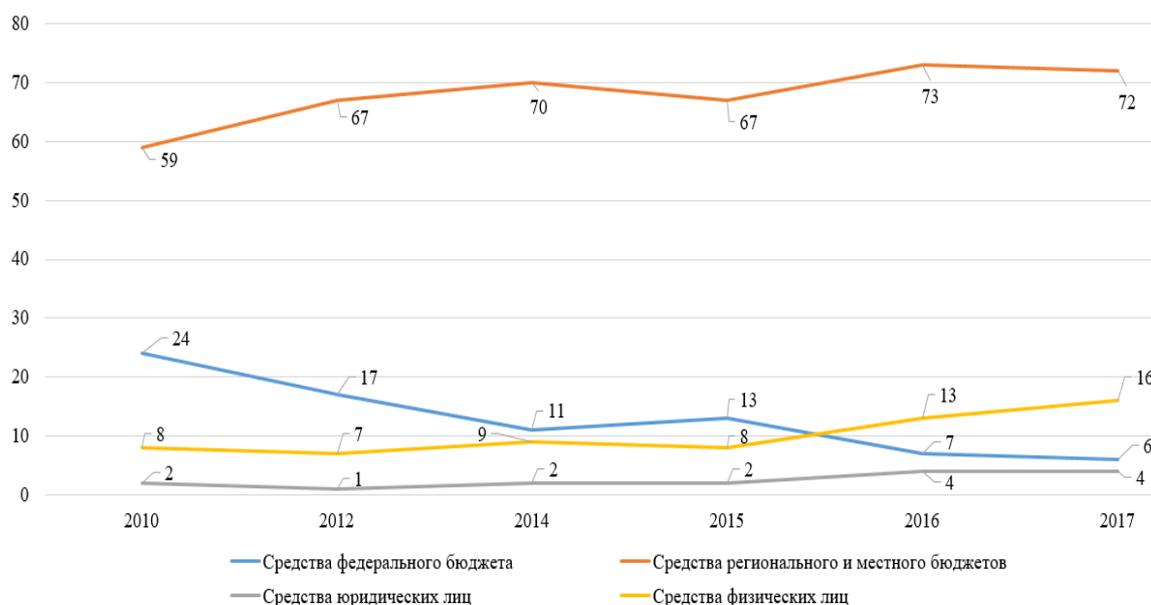


Рисунок 2.3.1 – Динамика структуры доходов профессиональных образовательных организаций, %

Источник: [140, с. 25]

Важной задачей в условиях роста числа образовательных организаций и контингента обучающихся является обеспечение материально-технической базы на соответствующем уровне. Согласно ежегодному докладу Минобрнауки России о результатах Мониторинга качества подготовки кадров (2016 год) средние расходы на развитие материально-технической базы профессиональных образовательных организаций составляют не более 5% от общих расходов. Большинство расходов организаций (95%) совершается с целью обеспечения жизнедеятельности организации (основные статьи – заработная плата, оплата коммунальных услуг, стипендии обучающимся) [80, с. 21].

Установлено, что для большинства профессиональных образовательных организаций основной проблемой развития является состояние материально-технической и производственной базы. При этом, около 11% из общего количества профессиональных образовательных организаций заявляют необходимость обеспечения ремонта зданий, порядка 0,94% зданий организаций находится в аварийном состоянии.

Таблица 2.3.4 – Динамика изменения численности образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального образования, и контингента обучающихся

Показатель	2015 г.	2016 г.	2017 г.
Численность образовательных организаций, реализующих программы СПО, ед.,	4584	4600	4676
<i>в т. ч.</i>			
Профессиональные образовательные организации	3245	3227	3306
Вузы	351	350	350
Филиалы образовательных организаций	988	1023	1020
Контингент обучающихся по программам среднего профессионального образования, чел.	2737660	2851687	2931294
в т.ч. по очной форме обучения	1792100	2399899	2479411

Источники: 2015 г. – [96], 2016 г. – [97], 2017 г. – [98]

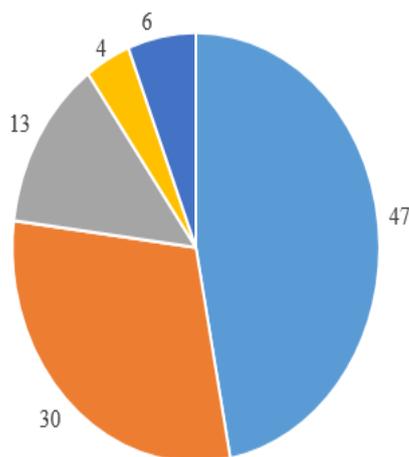
В соответствии с данными Минобрнауки России период 2014-2016 гг. из всех средств, выделенных на развитие материально-технической базы профессиональных образовательных организаций, порядка 47% приходится на бюджеты субъектов РФ, 30% – внебюджетные доходы профессиональных образовательных организаций, 13% – средства работодателей (Рисунок 2.3.2) [80, с. 21]. Данные свидетельствуют о высокой степени зависимости процесса обновления материально-технической базы образовательных организаций от бюджетного финансирования.

Согласно ежегодного доклада о результатах Мониторинга качества подготовки кадров (2016 год): [80, с. 21]

- стоимость оборудования профессиональных образовательных организаций, составляет 63,99 млрд рублей, из них 18,97 млрд рублей – стоимость оборудования не старше 5 лет (29,64% от общей полной учетной стоимости машин и оборудования);

- 29,1% от общего количества профессиональных образовательных организаций в течение 5 лет не обновляли учебное оборудование;

- доля внебюджетных средств, направленных на приобретение оборудования, в общем объеме составила 2,3%;
- доля бюджетных средств, направленных на приобретение оборудования, в общем объеме составила 1,5%;
- в 2015 году 1652 профессиональных образовательных организаций не направляли ресурсы на развитие материальной базы.



- За счет средств бюджетов субъектов Российской Федерации
- Внебюджетные средства профессиональных образовательных организаций
- Средства работодателей (включая безвозмездную передачу оборудования на баланс профессиональных образовательных организаций)
- Средства федерального бюджета
- Аренда или безвозмездное пользование оборудованием

Рисунок 2.3.2 – Структура источников финансирования расходов на обновление материально-технической базы профессиональных образовательных организаций в период 2014-2016 гг., %

Источник: [80, с. 21]

В ходе анкетирования профессиональных образовательных организаций (проведено Высшей школой экономики в 2017 году) установлена недостаточность обеспечения общего объема финансирования (82%). Квалифицированными преподавателями уровень обеспечения составляет лишь 87%, административно-управленческим персоналом – 94%, учебными площадями – 93%. Фиксируется

значительный недостаток мебели и инвентаря (85%), учебной литературой (76%) и оборудованием (74%), компьютерными программами и базами данных (69%). Недопустимо низкий уровень обеспечения тренажерами и симуляторами (48%), научной литературой (50%), приборами (38%), а также ресурсами для инклюзивного образования (29%) (Рисунок 2.3.3).

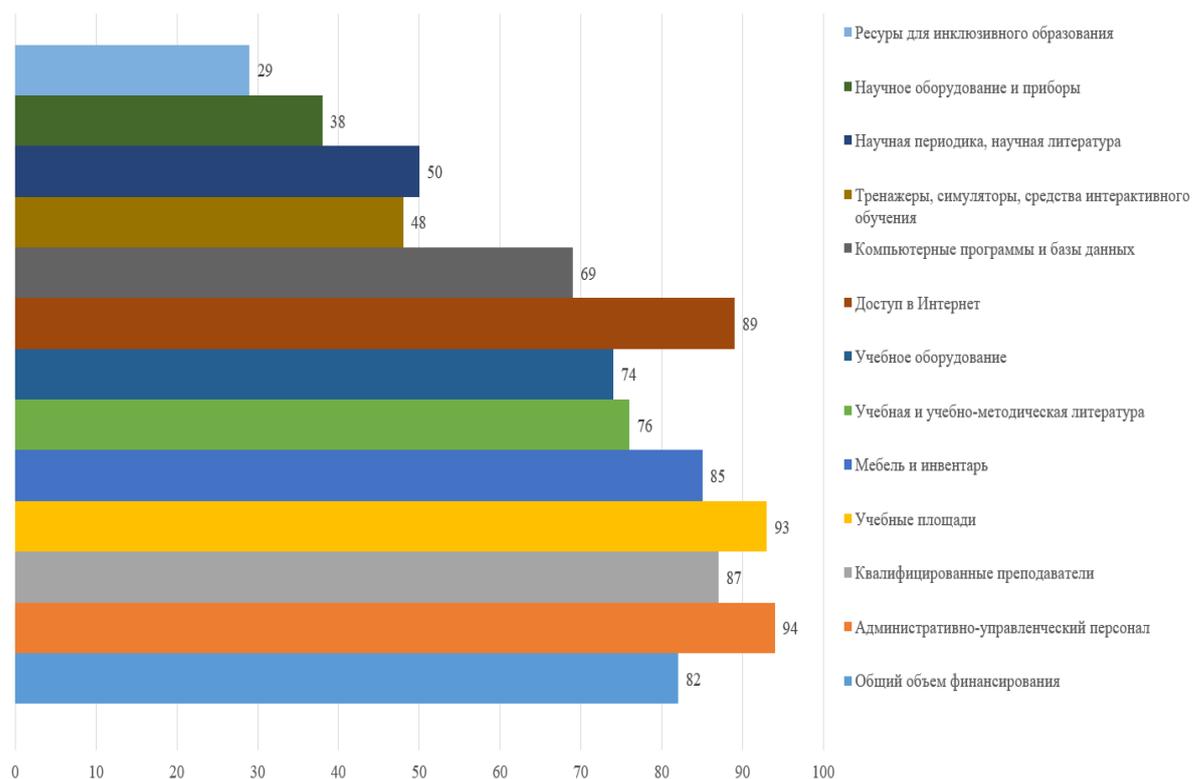


Рисунок 2.3.3 – Сравнение обеспеченности основными видами ресурсов профессиональных образовательных организаций, %

Источник: [140, с. 19]

В условиях недостаточного обеспечения ресурсной базы снижаются возможности профессиональной образовательной организации обеспечивать учебный процесс в соответствии с лучшими стандартами качества образования, что, в конечном итоге, сказывается на уровне соответствия профессиональных компетенций выпускников требованиям рынка труда.

В ходе анализа Высшей школы экономики наличия и состояния лаборатор-

ного и учебно-методического оборудования зафиксировано отрицательное отношение профессиональных образовательных организаций к уровню обеспеченности и качеству такого оборудования [140, с. 20]. Так, снизилось количество организаций, подтвердивших достаточность оборудования (в 2017 г. – 51%, в 2016 г. – 53%), одновременно увеличивается количество организаций, заявивших о недостатке оборудования (привлекают оборудование других образовательных организаций в 2016 г. – 9%, в 2017 г. – 10%; предприятий – в 2016 г. – 29%, в 2017 г. – 31%) [140, с. 20]. Тем не менее, в 2017 г. зафиксировано повышение уровня соответствия оборудования как мировому уровню развития технологий (в 2016 г. – 8%, в 2017 г. – 9%), так и технологиям, используемым на базовых предприятиях (в 2016 г. – 64%, в 2017 г. – 67%) [140, с. 20]. Таким образом, при снижении уровня обеспеченности лабораторным и учебно-методическим оборудованием профессиональных образовательных организаций наблюдается незначительное улучшения качества имеющегося оборудования.

Таким образом, состояние материально-технической базы образовательных организаций в данный момент не отвечает глобальным задачам, стоящим перед системой подготовки рабочих кадров. Дополнительной проблемой является высокая зависимость процесса развития материально-технической базы от возможностей консолидированного бюджета в связи с недостаточным развитием внебюджетных источников доходов образовательных организаций.

В результате увеличения численности профессиональных образовательных организаций объективно увеличивается численность педагогических работников, т.е. преподавателей и мастеров производственного обучения. В 2018 году по сравнению с 2016 годом общая численность педагогических работников увеличилась на 3523 чел., что составляет 2,2% (таблица 2.3.5). При этом, рост получен в основном за счет преподавателей, так как наблюдается сокращение численности в 2018 году мастеров производственного обучения по сравнению с 2016 годом (-4%, что составляет 1036 чел.).

Таблица 2.3.5 – Динамика изменения численности педагогических работников профессиональных образовательных организаций

Показатель	2016 г.*	2018 г.**	Изменения 2018 г. к 2016 г. %
Общая численность педработников. чел.	158 547	162 070	102,2
в т.ч.: преподаватели	132 467	137 026	103,4
мастера производственного обучения	26 080	25 044	96,0

Источник: * данные за 2016 г. – [80, с. 16], ** данные за 2018 г. – [133, с. 19]

При этом отмечаем неоднородное соотношение численности студентов, обучающихся по программам СПО в расчете на одного педагогического работника.

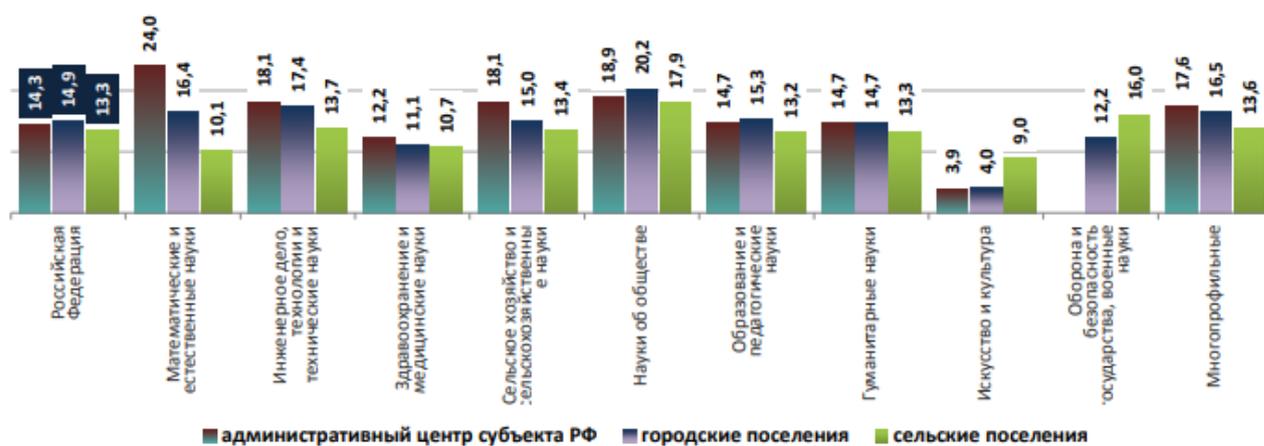


Рисунок 2.3.4 – Численность студентов, обучающихся по программам СПО, в расчете на одного педагогического работника, чел.

Источник: [134, с. 21]

Так, в административных центрах субъектов РФ максимальное соотношение 24/1 приходится на профиль «Математические и естественные науки», минимальное – 3,9/1 на профиле «Искусство и культура». Среди профессиональных образовательных организаций, расположенных в городских поселениях максимальное соотношение 20,2/1 на профиле «Науки об обществе», минимальное – 4,0

на профиле «Искусство и культура». В сегменте профессиональных образовательных организаций, расположенных в сельской местности, максимальное соотношение – 17,9/1 на профиле «Науки об обществе», минимальное – 9,0/1 на профиле «Искусство и культура». Таким образом, самая высокая нагрузка по числу обучающихся на одного педагогического работника в 2018 году зафиксирована на профиле «Математические и естественные науки», наименее загруженными по числу обучающихся являются педагогические работники на профиле «Искусство и культура» (Рисунок 2.3.4).

Положительным фактором автор выделяет относительно невысокий средний возраст педагогических работников, занятых в реализации программ СПО, который составляет 45,2 года (Рисунок 2.3.5). При этом, минимальный средний возраст педагогических работников, занятых в реализации программ СПО, составляет 36,08 лет и зафиксирован в образовательных организациях, специализирующихся по профилю «Оборона и безопасность государства, военные науки».

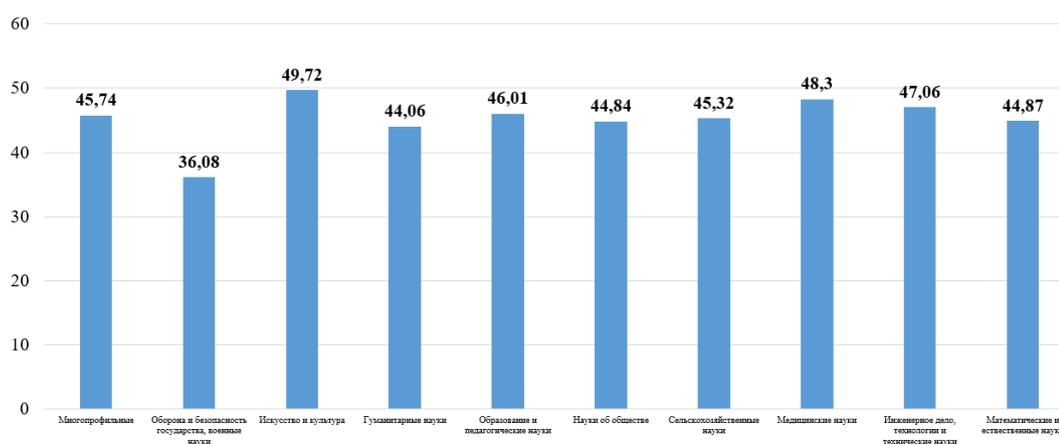


Рисунок 2.3.5 – Средний возраст педагогических работников в разрезе специализации образовательных организаций, лет

Источник: [134, с. 20]

Максимальный средний возраст зафиксирован среди педагогических работников образовательных организаций, специализирующихся по профилю «Искусство и культура» и составляет 49,72 года. Таким образом, невысокий средний возраст педагогических работников создает условия для воспроизводства педагоги-

ческих кадров в системе среднего профессионального образования, а также позволяет более гибко и оперативно трансформировать содержание образовательного процесса ввиду высокой готовности педагогического состава к освоению новых профессиональных и производственных компетенций.

Обратим внимание на официальные данные, приведенные в исследовании Института статистических исследований и экономики знаний Высшей школы экономики, по недоукомплектованности штатов педагогических работников профессиональных образовательных организаций, реализующих программы подготовки квалифицированных рабочих (по данным на 2015 год, Рисунок 2.3.6). Более актуальную статистику привести не представляется возможным ввиду ее отсутствия.

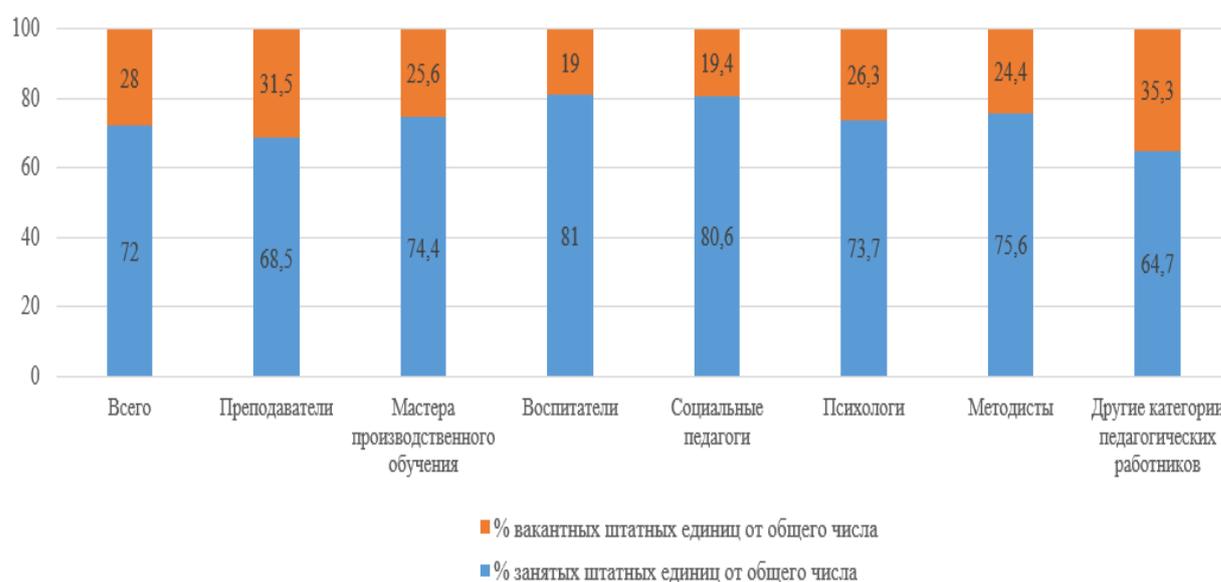


Рисунок 2.3.6 – Укомплектованность штатов педагогических работников профессиональных образовательных организаций, реализующих программы подготовки квалифицированных рабочих и служащих на конец 2015 года, %

Источник: [95, с. 179]

Проблема недоукомплектованности штатов в период с 2010 по 2015 гг. объясняется в первую очередь недостаточным ростом заработной платы работников,

занятых в профессиональных образовательных организациях, (Рисунок 2.3.7). Необходимо отметить рост заработной платы, так в период с 2007 г. по 2017 г. средняя заработная плата преподавателей и мастеров производственного обучения увеличилась в 3,3 раза (+18300 рублей). Тем не менее, средняя заработная плата педагогических работников профессиональных образовательных организаций в 2017 году составила 26,3 тыс. руб., что является недостаточным.

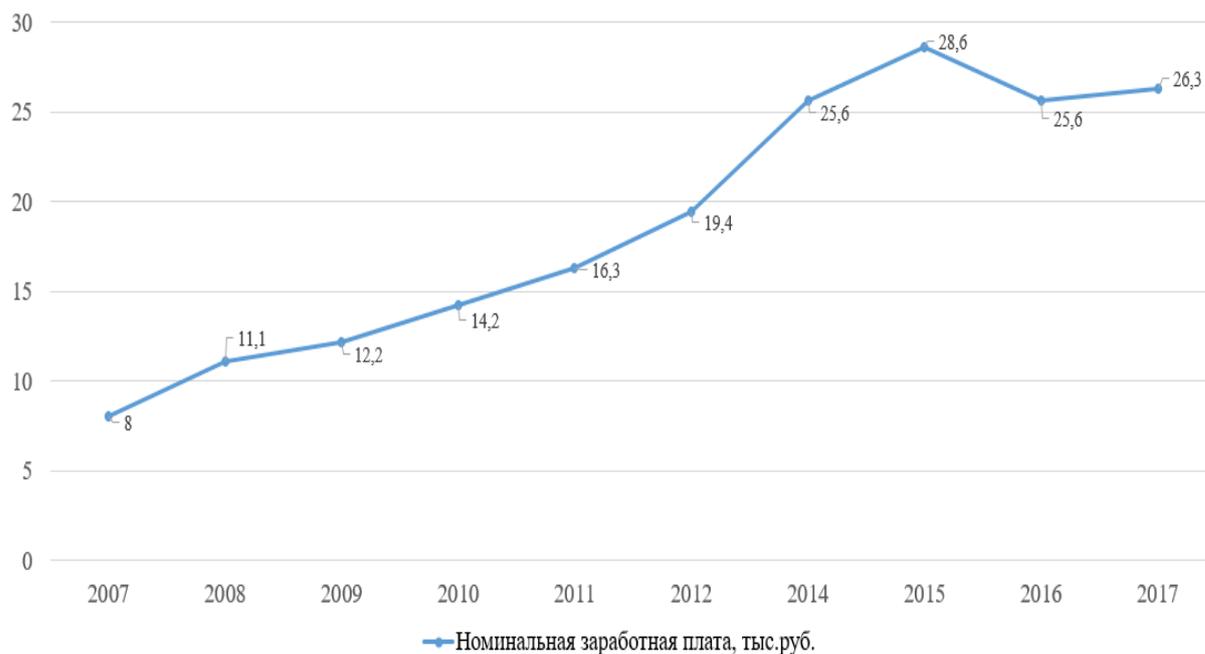


Рисунок 2.3.7 – Уровень средней заработной платы педагогических работников профессиональных образовательных организаций, тыс.руб.

Источник: [140, с. 30]

В ходе исследования мнения преподавателей профессиональных образовательных организаций по вопросу конкурентоспособности уровня оплаты труда установлена положительная динамика. Так, в 2017 году 29% опрошенных отметили безусловную конкурентоспособность оплаты труда по сравнению с аналогичными образовательными организациями, что на 14% больше, чем в 2010 году. Одновременно в 2017 году на 4% сократилась численность преподавателей, отметивших неконкурентоспособность уровня оплаты труда в сравнении с аналогич-

ными образовательными организациями (Рисунок 2.3.8).

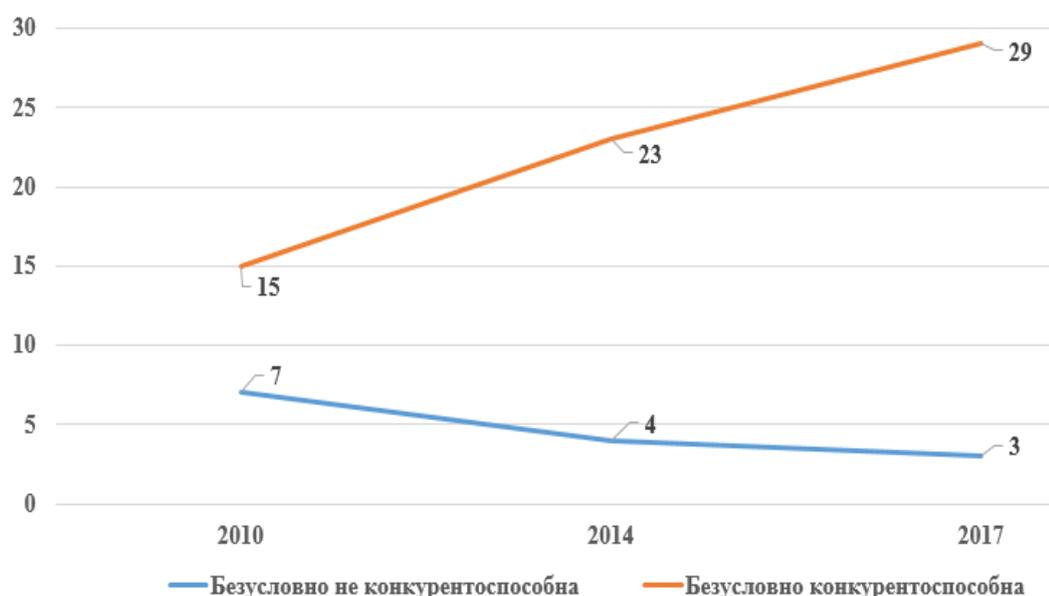


Рисунок 2.3.8 – Оценка конкурентоспособности оплаты труда преподавателей профессиональных образовательных организаций по сравнению с аналогичными образовательными организациями, % ответивших

Источник: [140, с. 28]

Необходимо отметить, что значительно меньше доля преподавателей, отметивших конкурентоспособность уровня оплаты труда по сравнению с организациями в профильных сферах (в 2017 г. 18%). При этом, более стремительными темпами сокращается доля преподавателей, отмечающих неконкурентоспособность уровня оплаты труда по сравнению с организациями в профильных сферах (в 2017 г. 6%, что на 15% меньше, чем в 2010 г.) (Рисунок 2.3.9).

Распоряжением Правительства РФ от 30 декабря 2012 г. № 2620-р «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки» с 2018 года установлено, что отношение средней заработной платы преподавателей и мастеров производственного обучения образовательных организаций начального и среднего профессионального образования к средней заработной

плате в соответствующем регионе должно составлять не менее 100% [26].

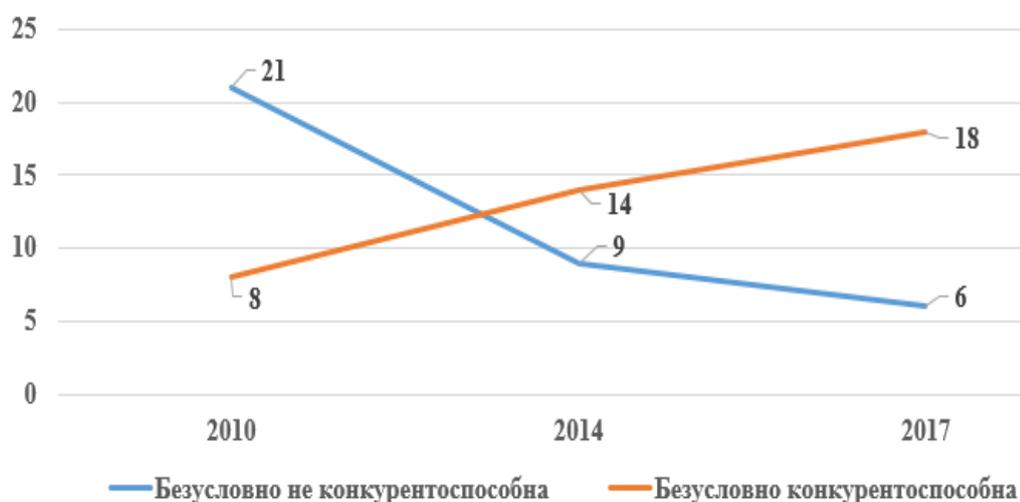


Рисунок 2.3.9 – Оценка конкурентоспособности оплаты труда преподавателей профессиональных образовательных организаций по сравнению с организациями в профильных сферах, % ответивших

Источник: [140, с. 28]

При этом, средняя заработная плата научно-педагогических работников вузов в 2018 году должна составлять не менее 200% от средней заработной платы по экономике региона. Таким образом, сформированы четкие государственные приоритеты по повышению и поддержанию уровня заработной платы категории научно-педагогических работников системы высшего образования и отсутствует нормативный механизм, ориентированный на рост заработной платы работников профессиональных образовательных организаций. Одновременно отметим отсутствие в нормативных актах норм, предусматривающих значительный рост заработной платы работников профессиональных образовательных организаций, не относящихся к педагогическим работникам. Таким образом, государственная политика фактически расслаивает образовательную систему по уровню заработной платы педагогического состава, что, с нашей точки зрения, является деструктивным фактором. Данный факт является существенной предпосылкой ориентации молодых педагогических работников профессиональных образовательных орга-

низаций на переход в систему высшего образования, что в перспективе может нарушить воспроизводства педагогических работников в системе среднего профессионального образования.

Государственная политика в области оплаты труда педагогических работников предопределяет уровень квалификации преподавателей и мастеров производственного обучения профессиональных образовательных организаций. В 2009 году доля мастеров производственного обучения в общей численности мастеров производственного обучения, обладающих производственной квалификацией на уровне и выше установленного уровня для выпускников профессиональных образовательных организаций, завершивших обучение по программам подготовки квалифицированных рабочих и служащих, составляла лишь 82,4 %, в 2012 году – 69,3%, в 2015 году – 63,1% [95, с. 219].



Рисунок 2.3.10 – Доля мастеров производственного обучения с производственной квалификацией на уровне и выше установленного уровня для выпускников

Источник: [95, с. 219]

Таким образом, сформировался устойчивый тренд снижения общего профессионального уровня педагогических работников под действием фактора недостаточно конкурентоспособных условий оплаты труда (Рисунок 2.3.10). Привести более актуальные данные по уровню квалификации педагогических работников

не представляется возможным.

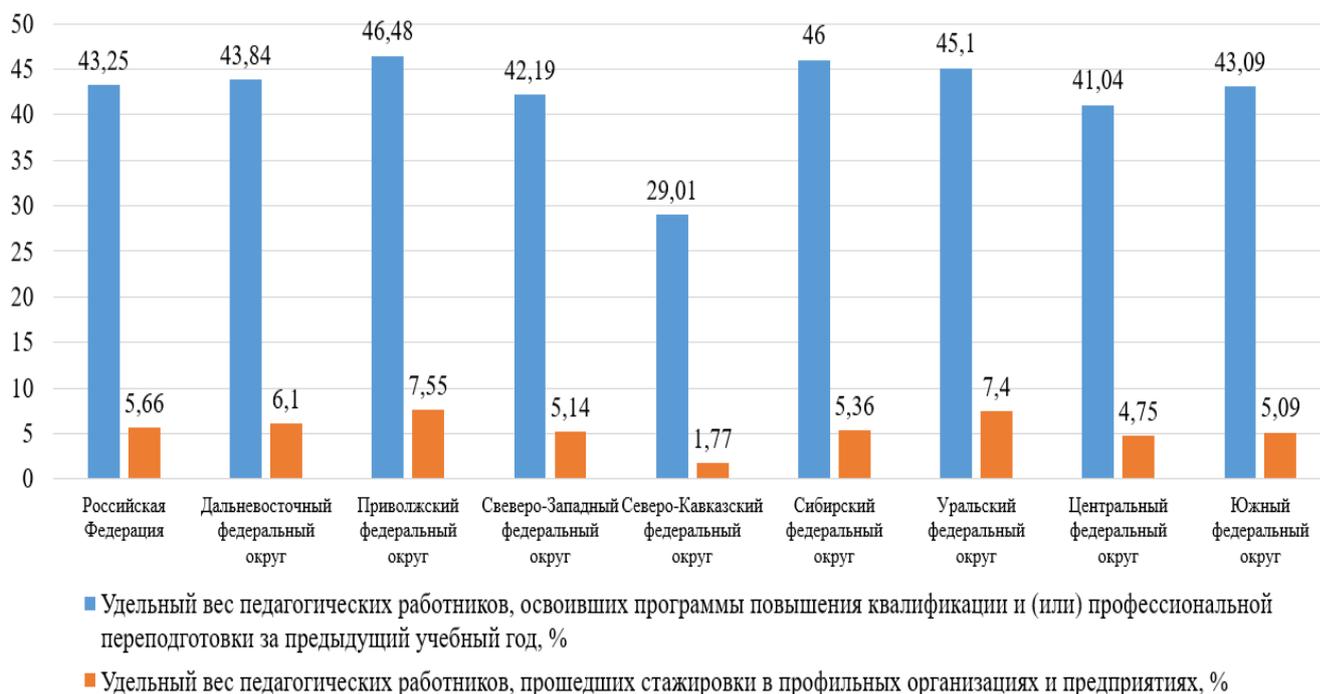


Рисунок 2.3.11 – Повышение квалификации и (или) профессиональная переподготовка педагогических работников профессиональных образовательных организаций РФ в 2017-2018 учебном году

Источник: [134, с. 20]

Тем не менее, приведем официальную информацию о повышении квалификации педагогических работников профессиональных образовательных организаций РФ в 2017-2018 учебном году. Согласно рисунку 2.3.11 в целом по Российской Федерации повысили квалификацию лишь 43,25% педагогических работников. Отмечается, что только 5,66% педагогических работников прошли стажировки на профильных организациях и предприятиях. Считаем показатель стажировок неудовлетворительным ввиду необходимости достижения максимальной практикоориентированности образовательного процесса в рамках СПО. Недостаточное внимание профессиональных образовательных организаций стажировкам педагогических работников создает риски осуществления педагогического процесса без привязки с технологиями, используемыми в реальном секторе, что повышает рис-

ки подготовки выпуска молодых специалистов, не удовлетворяющих работодателя по качеству профессиональных компетенций.

В ходе анкетирования 50 руководителей профессиональных образовательных организаций, осуществляющих подготовку квалифицированных рабочих (служащих) и 200 преподавателей и мастеров производственного обучения, занятых в подготовке квалифицированных рабочих (служащих), установлено среднее распределение рабочего времени (Рисунок 2.3.12, 2.3.13).



Рисунок 2.3.12 – Распределение рабочего времени руководителей профессиональных образовательных организаций, осуществляющих подготовку квалифицированных рабочих, служащих, % от времени рабочего дня

Источник: составлено автором по итогам анкетирования

Установлено, что руководитель образовательной организации в среднем расходует 36% рабочего времени на административную деятельность, 19% – на взаимодействие с органами власти (всех уровней). На развитие образовательного процесса в среднем расходуется лишь 11% рабочего времени руководителя, на взаимодействие с работодателями – 9%. Респонденты отмечают излишнее количество отчетных форм, совещаний, визитов надзорных и иных органов в образовательную организацию, что расходует более 55% рабочего времени. Респонденты отмечают недостаточность рабочего времени для стратегического развития ор-

ганизации и развитие образовательной деятельности. Преподаватели и мастера производственного обучения расходуют в среднем 45% рабочего времени на преподавательскую деятельность, 11% – на участие в управлении образовательной организации, 9% на подготовку к преподаванию и 9% на участие во внеклассных мероприятиях. Респонденты отмечают необходимость уделения большого внимания участию в управлении образовательной организацией (работа в советах, комиссиях, совещания и иное). Преподаватели и мастера производственного обучения констатируют излишнее количество отчетных форм и «бумажной работы», что, в среднем, расходует больше времени, чем подготовка к преподаванию. Отмечается большое внимание со стороны педагогических работников и мастеров производственного обучения консультациям и дополнительным занятиям с обучающимися, а также участию во внеклассных мероприятиях.



Рисунок 2.3.13 – Распределение рабочего времени педагогических работников, % от времени рабочего дня

Источник: составлено автором по итогам анкетирования

В ходе анкетирования установлена потребность и возможность руководителей, преподавателей и мастеров производственного обучения в повышении квалификации и профессиональном развитии (Рисунок 2.3.14).

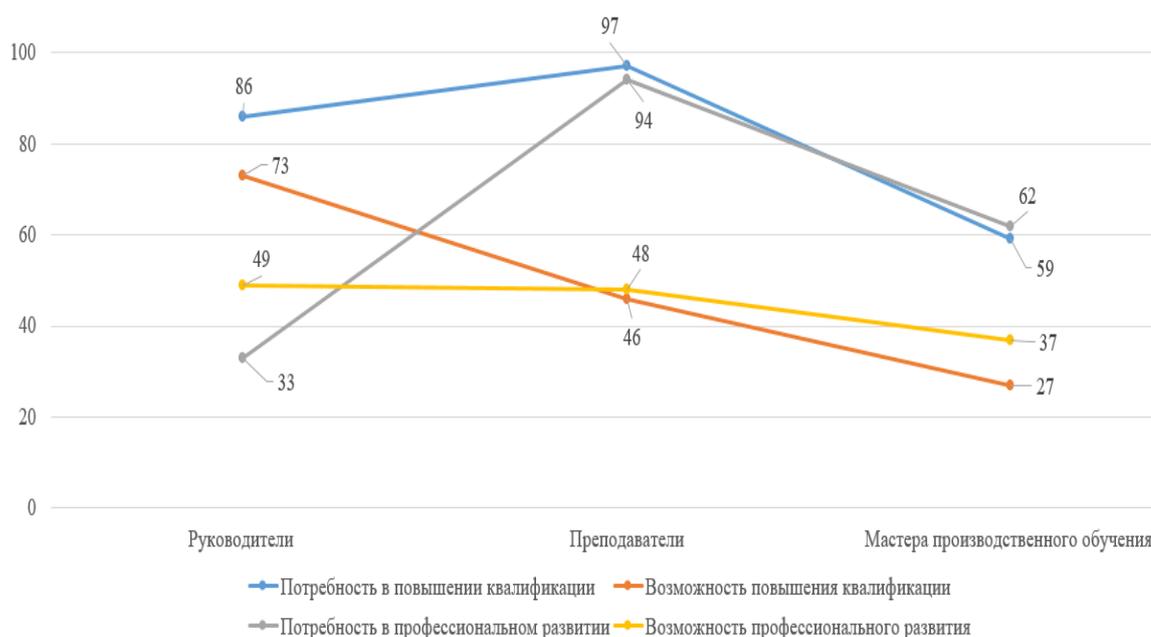


Рисунок 2.3.14 – Результаты анкетирования на предмет потребности и возможности в повышении квалификации и профессиональном развитии, %

Источник: составлено автором по итогам анкетирования

Отмечается максимальная потребность в повышении квалификации среди преподавателей (97%), минимальная среди мастеров производственного обучения (59%). Установлено, что лишь 27% мастеров производственного обучения констатируют возможность повышения квалификации. Потребность в профессиональном развитии максимальная среди преподавателей (94%), минимальная – среди руководителей (33%). Заявили о возможности профессионального развития 49% руководителей, 48% преподавателей, 37% мастеров производственного обучения. Результаты анкетирования демонстрируют несоответствие потребностей и возможностей повышения квалификации и профессионального развития как среди руководителей, так и среди преподавателей и мастеров производственного обучения. Основными ограничительными факторами развития респонденты отмечают отсутствие времени и отсутствие финансовых возможностей.

4. Планирование объемов подготовки рабочих кадров.

Федеральной службой государственной статистики по состоянию на 31.10.2016 года проведено выборочное обследование потребности организаций и

предприятий в работниках по профессиональным группам. Обследование проводится 1 раз в 2 года. Результаты обследования потребности в 2017-2018 гг. по состоянию на 30.11.2018 г. не опубликованы. В ходе обследования 2016 года установлена численность работников списочного состава 27,8 млн. человек в России. Установлена потребность в работниках по всем профессиональным группам 637612 человек, что составляет 2,3% от численности работников списочного состава по России (по официальным запросам в органы службы занятости, поступившим от предприятий и организаций). Потребность организаций в работниках по профессиональным группам представлена в таблице 2.3.6.

Установлено, что 38,6% вакантных мест могут быть заняты квалифицированными рабочими и служащими. В 2018 году Высшей школой экономики проведен опрос работодателей на предмет трудоустройства выпускников программ СПО. Согласно результатам опроса, в среднем из всех опрошенных компаний-респондентов за последние 2 года нанимали выпускников программ подготовки специалистов среднего звена по специальностям машиностроения, тепло и электроэнергетики 14%, технологии строительства 7%, технологии наземного транспорта 6%, экономики и бухгалтерского учета 4%, биотехнологии и технологии текстильного производства 3% [131, с. 3].

Таблица 2.3.6 – Структура потребности в работниках по профессиональным группам на 31 октября 2016 года

Виды экономической деятельности	Всего, чел.	в том числе по профессиональным группам								
		руководители	специалисты высшего уровня квалификации	специалисты среднего уровня квалификации	служащие, занятые оформлением документации, учетом и обслуживанием	работники сферы обслуживания и торговли, охраны граждан и собственности	квалифицированные работники сельского и лесного хозяйств	квалифицированные рабочие промышленности, строительства, транспорта	операторы производственных установок и машин	неквалифицированные рабочие
Всего по обследованным видам деятельности	637612 (100%)	27052 (4,2%)	173984 (27,3%)	89953 (14,1%)	28656 (4,5%)	68960 (10,8%)	4866 (0,8%)	102896 (16,1%)	69711 (10,9%)	71534 (11,2)
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	21525 (100%)	786 (3,7%)	2427 (11,3%)	1282 (6%)	250 (1,2%)	1106 (5,1%)	4057 (18,8%)	2268 (10,5%)	4414 (20,5%)	4936 (22,9%)
Рыболовство, рыбоводство	877 (100%)	70 (8%)	207 (23,6%)	62 (7%)	33 (3,7%)	5 (0,5%)	81 (9,2%)	131 (14,9%)	148 (16,8%)	142 (16,2%)
Добыча полезных ископаемых	11357 (100%)	636 (5,6%)	1532 (13,5%)	551 (4,9%)	94 (0,8%)	151 (1,3%)	- (-)	3458 (30,5%)	4298 (37,8%)	637 (5,6%)
Обрабатывающие производства	83439 (100%)	4089 (4,9%)	12517 (15)	3414 (4,1%)	1068 (1,3%)	861 (1%)	384 (0,5%)	38862 (46,6%)	14583 (17,5%)	7660 (9,2%)
Производство и распределение электроэнергии	34848 (100%)	2274 (6,5%)	4571 (13,1%)	1787 (5,1%)	539 (1,5%)	359 (1%)	16 (0%)	17046 (48,9%)	6835 (19,6%)	1419 (4,1%)
Строительство	15717 (100%)	974 (6,2%)	2213 (14,1%)	653 (4,2%)	1620 (10,3%)	52 (0,3%)	11 (0,1%)	6947 (44,2%)	2497 (15,9%)	751 (4,8%)
Торговля, ремонт транспортных средств	53714 (100%)	3324 (6,2%)	7591 (14,1%)	5137 (9,6%)	4437 (8,3%)	22873 (42,6%)	- (-)	2755 (5,1%)	2961 (5,5%)	4635 (8,6%)
Гостиницы и рестораны	11790 (100%)	941 (8%)	668 (5,7%)	600 (5,1%)	271 (2,3%)	4248 (36%)	27 (0,2%)	438 (3,7%)	219 (1,9%)	4378 (37,1%)
Транспорт и связь	83860 (100%)	4199 (5%)	10047 (12%)	4940 (5,9%)	13741 (16,4%)	10905 (13%)	20 (0%)	13326 (15,9%)	22198 (26,5%)	4484 (5,3%)
Операции с недвижимостью, аренда и услуг	85951 (100%)	4510 (5,2%)	26945 (31,3%)	4958 (5,8%)	3748 (4,4%)	16321 (19%)	65 (0,1%)	11704 (13,6%)	4388 (5,1%)	13311 (15,5%)
Образование	55868 (100%)	1784 (3,2%)	29917 (53,5%)	3494 (6,3%)	1182 (2,1%)	5811 (10,4%)	20 (0%)	1986 (3,6%)	1035 (1,9%)	10639 (19%)
Здравоохранение, социальные услуги	148635 (100%)	1857 (1,2%)	63587 (42,8%)	60046 (40,4%)	989 (0,7%)	5311 (3,6%)	32 (0%)	1253 (0,8%)	3000 (2%)	12562 (8,5%)
Предоставление ЖКХ, социальных услуг	30033 (100%)	1608 (5,4%)	11763 (39,2%)	3030 (10,1%)	684 (2,3%)	959 (3,2%)	153 (0,5%)	2721 (9,1%)	3135 (10,4%)	5980 (19,9%)

Источник: [72]

В среднем из всех опрошенных компаний-респондентов за последние 2 года нанимали выпускников программ подготовки квалифицированных рабочих по профессиям машиностроения, тепло и электроэнергетики 15%, технологии строительства 7%, технологии наземного транспорта 6%, биотехнологии и технологии текстильного производства 5% [131, с. 3]. При этом в период с 2015 по 2017 гг. стремительно сокращается численность принятых абитуриентов для обучения по программам подготовки квалифицированных рабочих (Таблица 2.3.7, Рисунок 2.3.15).

Таблица 2.3.7 – Динамика приема абитуриентов на программы подготовки квалифицированных рабочих в 2015-2017 гг.

Год	Принято всего	В том числе на обучение				
		за счет бюджетных ассигнований				по договорам о платных образова- тельных услугах
		всех бюджетов	федерального бюджета	бюджета субъекта РФ	местного бюджета	
2015	395564	371414	нет данных			24150
2016	224352	218793	19917	197588	1288	5559
2017	219540	213070	15120	197223	727	6470

Источник: [78]

Таким образом, за в 2017 году по сравнению с 2015 годом численность всех принятых обучающихся на первый курс в образовательных организациях всех видов и уровней по программам подготовки квалифицированных рабочих сократилась на 45%, бюджетный прием (за счет бюджетов всех уровней) сократился на 42,6%, внебюджетный прием сократился на 73,2%.

На основе приведенных данных можно сделать вывод о несогласованности политики в подготовке квалифицированных рабочих и реальной потребности предприятий и организации в рабочих кадрах. Данная ситуация создает риск повышения уровня безработицы среди молодых специалистов, а также побуждает выпускников образовательных программ СПО после завершения обучения не к

профессиональной деятельности по приобретенной профессии (специальности), а к продолжению обучения по программам высшего образования.

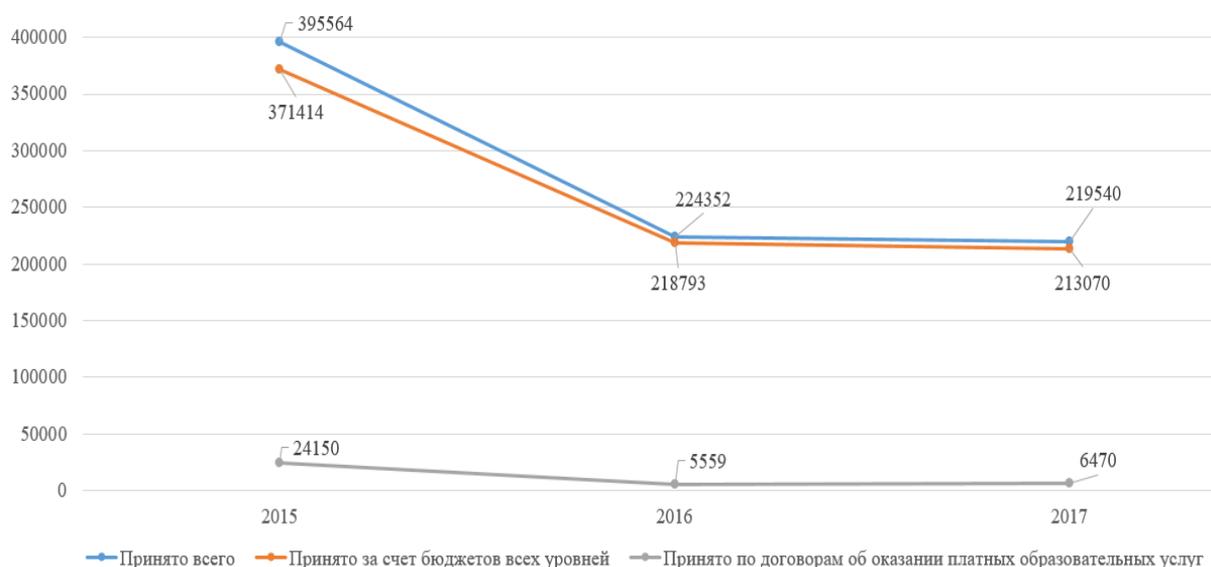


Рисунок 2.3.15 – Динамика приема обучающихся на программы подготовки квалифицированных рабочих и служащих 2015-2017 гг.

Источник: [78]

В таких условиях система подготовки рабочих кадров не выполняет главную задачу – обеспечение квалифицированными рабочими кадрами реальной экономики.

5. Трудоустройство рабочих кадров.

Федеральной службой государственной статистики фиксируется стремительное снижение численности населения в Российской Федерации в возрастной группе 15-19 лет, предопределяющее численность абитуриентов (Рисунок 2.3.16).

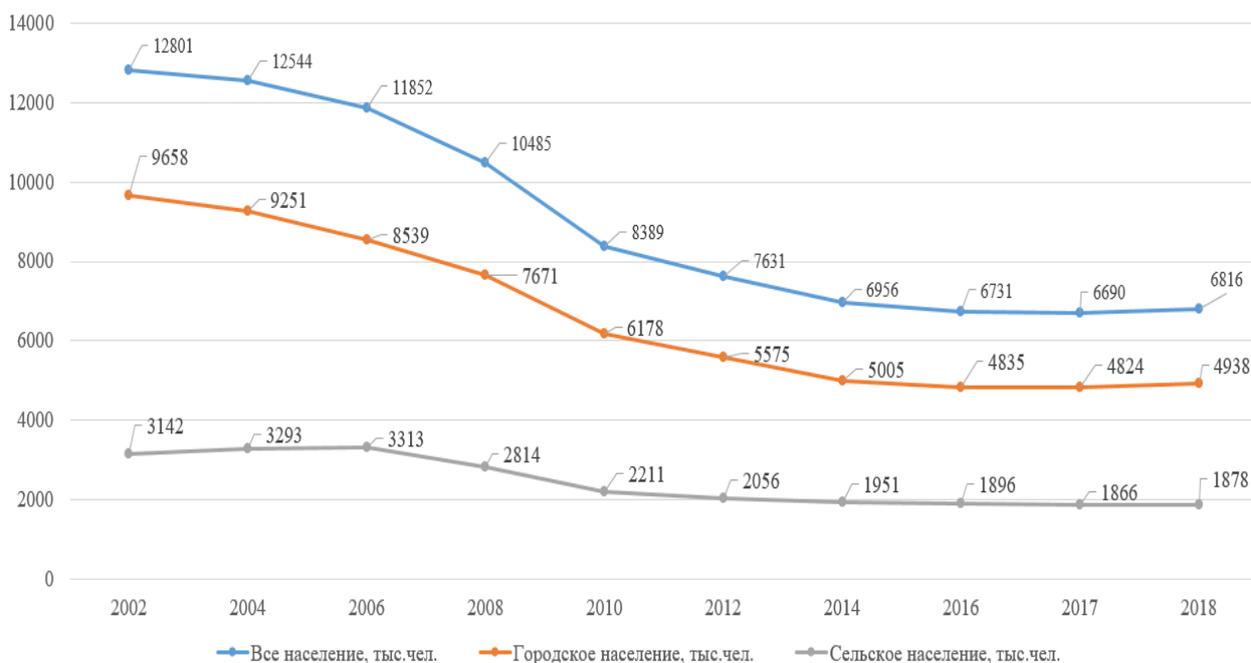


Рисунок 2.3.16 – Динамика населения Российской Федерации в возрастной группе 15-19 лет (по данным Росстата на 1 января 2002-2018 гг.), тыс. чел.

Источник: [158]

В связи с ежегодным сокращением численности абитуриентов образовательные организации составляют друг другу значительную конкуренцию. В результате сокращения количества бюджетных мест в вузах, перераспределения бюджетных мест в пользу технических и информационных направлений подготовки, ежегодного увеличения стоимости обучения абитуриенты чаще делают выбор в пользу более финансово доступных направлений подготовки и специальностей без учета фактора перспектив трудоустройства. Приемная кампания в российские образовательные организации строится по принципу первоочередного зачисления на бюджетные места и максимального приема на места с полным возмещением затрат. Таким образом, образовательные организации решают, в первую очередь, не задачу адресной подготовки востребованного количества квалифицированных специалистов, а задачу сохранения собственной финансовой стабильности. Следствием данного подхода является дисбаланс между спросом и предложением на рынке труда (Таблица 2.3.8).

Таблица 2.3.8 – Результаты мониторинга трудоустройства выпускников образовательных программ среднего профессионального образования

Показатель	Выпуск 2013 года*		Выпуск 2014 года*		Выпуск 2017 года**	
	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
Численность выпускников:	491 397	100%	508 722	100%	580714	100%
из них продолжили обучение	58 056	11,8%	91 129	17,9%	124284	21,4%
из них трудоустроились в течении года	235302	47,9%	212195	41,7%	255227	43,9%

Источник: * данные за 2013-2014 гг. [80, с. 35-36], ** данные за 2017 г. [133, с. 4]

Результаты мониторинга качества подготовки кадров в части трудоустройства выпускников образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального образования, демонстрируют значительный рост доли выпускников, продолживших обучение (на 9,6% в 2017 г. по сравнению с 2013 г.). Одновременно фиксируется снижение доли выпускников, трудоустроившихся в течение первого года после завершения обучения в 2017 г. на 4% по сравнению с 2013 г. Подобные тенденции говорят о постепенной трансформации роли системы подготовки рабочих кадров – система становится не трамплином для получения качественного среднего профессионального образования, достаточного для трудоустройства и старта в карьерном развитии, а способом упрощенного поступления в вузы, минуя единый государственный экзамен.

Приведем результаты исследования мнения работодателей по вопросу недостающих навыков у недавних выпускников образовательных программ СПО (Рисунок 2.3.17). Исходя из данных, приведенных на рисунке 2.3.17, можно сделать вывод о неудовлетворенности работодателей качеством профессиональных навыков недавних выпускников программ СПО (отметили недостаток 58% работодателей), умению решать возникающие в ходе работы проблемы (23,5%), способности работать самостоятельно (22%). Менее всего претензий высказали работода-

тели к навыкам у недавних выпускников программ СПО по работе с компьютером (0%), знаниям иностранных языков (0,5%), способности к обучению (5%), способностям взаимодействия с людьми (8,5%), способности инициативе (11,5%).



Рисунок 2.3.17 – Результаты анкетирования работодателей, трудоустроивших недавних выпускников программ СПО, на предмет недостающих навыков у выпускников

Источник: [131, с. 5]

Таким образом, абсолютное большинство работодателей отмечают недостаточность профессиональных навыков у недавних выпускников программ СПО.

На рисунке 2.3.18 приведено значение степени важности для работодателя различных факторов при принятии решения о трудоустройстве недавнего выпускника программы СПО. Положительным фактором является незначительное внимание работодателей рекомендациям кандидатам для трудоустройства (12%), высокой успеваемости (13%) и наличию допуска к определенным видам работ (22%). Отрицательным моментом автор считает недостаточное внимание работодателей репутации образовательной организации (23%) и уровню подготовки (24%). Нелогичным является факт приоритета при принятии работодателем реше-

ния о трудоустройстве недавнего выпускника программы СПО опыту работы (57%).

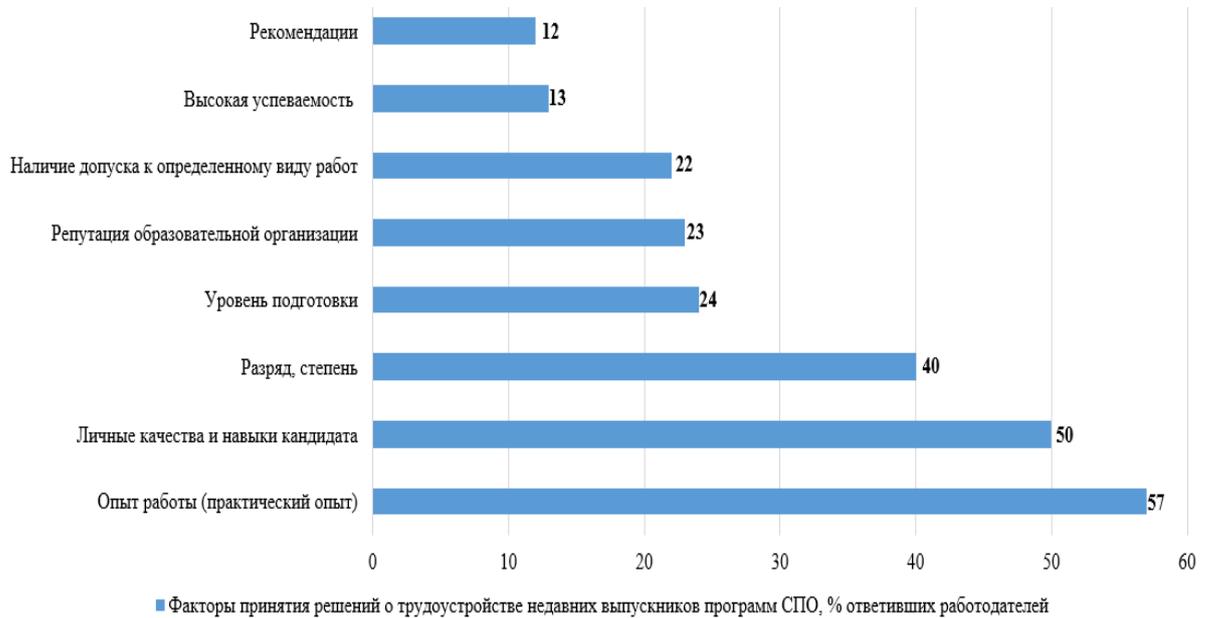


Рисунок 2.3.18 – Факторы принятия решений работодателем при рассмотрении возможности трудоустройства недавнего выпускника программ СПО
Источник: [131, с. 3]

В рамках исследования был проведен опрос 300 выпускников программ подготовки квалифицированных рабочих (служащих), завершивших обучение и трудоустроившихся, на предмет несоответствий ожиданий выпускников и реалий рынка труда. Информация об опросном листе и численности респондентов приведена в приложении В. Основные диспропорции в ожиданиях выпускников, выявленные в ходе анкетирования, приведены в таблице 2.3.9.

Таблица 2.3.9 – Диспропорции ожиданий выпускников программ подготовки квалифицированных рабочих (служащих) и реальных условий на рынке труда

Ожидание выпускника	Проблема, с которой столкнулся выпускник
Быстрое трудоустройство в надежном и крупном предприятии	На поиск подходящего места работы ушло продолжительное время
Достойная заработная плата на начальном этапе профессиональной деятельности	Без опыта работы на рынке труда предлагается заработная плата, которая является существенно ниже средней по региону в экономике
Карьерный рост	Для карьерного роста потребуются наличие высшего образования, либо значительный стаж

Продолжение таблицы 2.3.9

Достаточность полученных знаний и сформированных навыков для эффективной работы во время обучения	При выполнении трудовых функций обнаружен недостаток квалификации, что связано со стремительным прогрессом технологий производства
---	--

Источник: составлено автором по итогам опроса

Таким образом, приходим к выводу, что реалии действующей системы подготовки рабочих кадров не создают условий для массового трудоустройства обучающихся в процессе обучения. При этом фиксируется положительная динамика по показателю трудоустройства выпускников в первый год после завершения обучения. Неоднородность показателей трудоустройства с точки зрения автора является следствием диспропорций между ожиданиями выпускников в процессе обучения с реалиями рынка труда, заключающиеся в длительном поиске работы, значимости требования наличия опыта работы при трудоустройстве, недостаточность среднего профессионального образования для ощутимого профессионального и карьерного роста, несоответствии приобретенных в процессе обучения профессиональных компетенций требований работодателей.

В 2017 году Минобрнауки России были приняты новые федеральные государственные образовательные стандарты среднего профессионального образования в соответствии с перечнем наиболее востребованных на рынке труда профессий, требующих среднего профессионального образования. Данный перечень был утвержден приказом Минтруда России от 02.11.2015 г. № 831.

С целью оценки удовлетворенности работодателей качеством подготовки квалифицированных рабочих проведено анкетирование среди представителей 1000 предприятий и организаций различных форм собственности и организационно-правовых форм из 9 регионов России. Информация о работодателях-респондентах представлена в таблице 2.3.10.

Таблица 2.3.10 – Характеристика предприятий и организаций, принявших участие в анкетировании, по видам экономической деятельности

Виды экономической деятельности	Количество респондентов	
	Ед.	%
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	56	5,6
Рыболовство, рыбоводство	13	1,3
Добыча полезных ископаемых	47	4,7
Обрабатывающие производства	89	8,9
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	64	6,4
Строительство	96	9,6
Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, бытовых изделий	186	18,6
Гостиницы и рестораны	107	10,7
Транспорт и связь	102	10,2
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	34	3,4
Образование	76	7,6
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	57	5,7
Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	73	7,3
Итого	1000	100%

Источник: составлено автором по итогам анкетирования

В ходе анкетирования была поставлена цель – оценка удовлетворенности работодателей уровнем квалификации молодых работников, трудоустроенных в течение одного года после завершения обучения по программам среднего профессионального образования. Результаты анкетирования представлены в таблице 2.3.11. Исходя из результатов анкетирования установлено, что порядка 31% предприятий и организаций не удовлетворены уровнем профессиональной квалификации вновь принятых работников. Выказали удовлетворенность квалификацией молодых специалистов 68,6% опрошенных работодателей.

Таблица 2.3.11 – Результаты анкетирования

Организации-респонденты по видам экономической деятельности	Всего, ед.	Результаты анкетирования «Удовлетворены ли Вы уровнем квалификации молодых работников, трудоустроенных в Вашей организации в течение 1 года после получения специальности квалифицированного рабочего?»							
		Удовлетворены		Скорее удовлетворены		Скорее не удовлетворены		Не удовлетворены	
		Ед.	%	Ед.	%	Ед.	%	Ед.	%
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	56	17	30,4	19	33,9	11	19,6	9	16,1
Рыболовство, рыболовство	13	6	46,2	4	30,8	2	15,4	1	7,6
Добыча полезных ископаемых	47	22	46,8	13	27,7	10	21,3	2	4,2
Обрабатывающие производства	89	41	46,1	19	21,3	19	21,3	10	11,3
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	64	28	43,8	11	17,2	12	18,8	13	20,2
Строительство	96	31	32,3	39	40,6	10	10,4	16	16,7
Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, бытовых изделий	186	43	23,1	59	31,7	64	34,4	20	10,8
Гостиницы и рестораны	107	32	29,9	39	36,4	18	16,8	18	16,9
Транспорт и связь	102	68	66,7	19	18,6	7	6,9	8	7,8
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	34	11	32,4	10	29,4	7	20,6	6	17,6
Образование	76	26	34,2	28	36,8	11	14,5	11	14,5
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	57	19	33,3	19	33,3	10	17,5	9	15,9
Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	73	26	35,6	37	50,7	8	10,9	2	2,8
Итого	1000	370	37,0%	316	31,6%	189	18,9%	125	12,5%

Источник: составлено автором по итогам анкетирования

Низкий уровень удовлетворенности работодателей квалификацией молодых специалистов является следствием двух факторов – обучение по программам СПО осуществляется в рамках образовательных стандартов, не отвечающих актуальным тенденциям в развитии технологий производства и инноваций; в рамках действующих образовательных стандартов профессиональные компетенции у обучающихся формируются не на соответствующем уровне.

Согласно результатам социологического исследования, опубликованного Высшей школой экономики [181, с. 12] в период с 2016 по 2017 гг. снижается доля обучающихся по программам СПО, убежденных в хорошей ориентации учебного процесса на подготовку к реальным условиям рынка труда (среди обучающихся по программам подготовки квалифицированных рабочих и служащих на 4,9%; среди обучающихся по программам подготовки специалистов среднего звена на 4,1%). При этом увеличивается доля обучающихся по программам СПО, убежденных в неудовлетворительной (плохой) ориентации учебного процесса на подготовку к реальным условиям рынка труда (среди обучающихся по программам подготовки специалистов среднего звена на 1,2%) (Таблица 2.3.12).

Таблица 2.3.12 – Оценка ориентированности учебного процесса на подготовку к реальным условиям рынка труда, % ответивших*

Варианты ответа	Программы подготовки квалифицированных рабочих и служащих		Программы подготовки специалистов среднего звена	
	2016 г.**	2017 г.***	2016 г.**	2017 г.***
Плохая	5	-	4,6	5,8
Удовлетворительная	33,6	43,5	36,6	39,6
Хорошая	61,4	56,5	58,2	54,1

Примечание: *Респондентам был задан вопрос «Как бы Вы оценили ориентированность учебного процесса на подготовку студентов к реальным условиям работы, к выходу на рынок труда?»; ** Анкетирование обучающихся массовых профессий и специальностей СПО; *** Анкетирование обучающихся высокотехнологичных профессий и специальностей СПО.

Источник: [181, с. 12]

Обозначенные в таблице 2.3.12 тенденции являются следствием осознания обучающихся недостаточности в количественном и качественном смыслах, сформированных в процессе обучения профессиональных компетенций, что способствует увеличению роста расходов корпоративного сектора на обучение и повышение квалификации работников, и, в конечном итоге, снижает возможности инвестиций в развитии технологий производства. В таких условиях необходимы меры на повышение эффективности бюджетных расходов на подготовку рабочих кадров.

В целях изучения эффективности профориентационной работы с молодежью проведено анкетирование 50 профессиональных образовательных организации (9 регионов России), осуществляющих подготовку квалифицированных рабочих (Таблица 2.3.13). Описание методологии исследования приведено в приложении Г. В ходе анализа полученных результатов выявлен тренд снижения расходов образовательных организаций СПО на профориентацию абитуриентов. Так, в 2017 году по сравнению с 2015 годом средние фактические понесенные расходы на профориентационную работу сократились на 49,8% (162,3 тыс. руб.). Большинство образовательных организаций заявили об отсутствии технических возможностей обеспечить абитуриентам прохождение профессиональных проб. В 2017 году среднее количество образовательных программ, квалифицированных рабочих, по которым обеспечена возможность организации профессиональных проб для абитуриентов, составляет 40% (прирост в 2017 году по сравнению с 2015 годом на 33,3%). Зафиксирована динамика роста числа отчисленных студентов с 1 года обучения в 2017 году на 60% по сравнению с 2015 годом.

Установлено снижение в 2017 году на 20% по сравнению с 2015 годом доли образовательных программ подготовки квалифицированных рабочих по которым осуществляется целевой прием абитуриентов в интересах работодателей. Анализ профориентационной работы образовательных организаций данного уровня показал, что в большинстве образовательных организаций, реализующих программы подготовки квалифицированных рабочих, отсутствует система профориентационной работы, ориентированная на привлечение мотивированного абитуриента, за-

интересованного в успешном освоении образовательной программы и трудоустройства по полученной специальности.

Таблица 2.3.13 – Результаты анкетирования

Вопрос, предусмотренный анкетой	Результаты анкетирования (усредненные)			Динамика изменения результатов 2017 г. по сравнению с 2015 г.
	2015 год	2016 год	2017 год	
Расходы на профориентационную работу, тыс. руб.	326,0	297,6	163,7	-49,8%
Наличие возможностей организации профессиональных проб для абитуриентов (в % о общего числа реализуемых образовательных программ подготовки квалифицированных рабочих)	30	30	40	+33,3%
Отчисление студентов с 1 года обучения по всем причинам (% от общего числа зачисленных на обучение на 1 курс)	5	7	8	+60%
Доля образовательных программ подготовки квалифицированных рабочих по которым осуществляется целевой прием абитуриентов в интересах работодателей в общем объеме образовательных программ подготовки квалифицированных рабочих (не менее 50% выпускников данных образовательных программ обучались по целевому договору об обучении для последующего трудоустройства на конкретное предприятия/организацию)	10	10	8	-20%

Источник: составлено автором по итогам анкетирования

Профессиональные образовательные организации в современных условиях поставлены в исключительно рыночные условия, которые диктуют главную цель – выполнение плана приема абитуриентов для сохранения финансового состояния организации. При достижении данной цели профессиональные образовательные организации практически не имеют объективных условий формирования групп мотивированных абитуриентов.

6. Мониторинг системы подготовки рабочих кадров.

Контрольные функции за стратегическим и оперативным анализом состояния системы подготовки рабочих кадров осуществляются за счет ежегодного мо-

мониторинга качества подготовки кадров в Российской Федерации, осуществляемого до 2018 года Министерством образования и науки Российской Федерации и с 15.05.2018 года Министерством просвещения Российской Федерации. По итогам мониторинга готовится ежегодный доклад, содержащий следующие сведения о достижениях целевых показателей развития; деятельности образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального образования; достижениях в направлении международного сотрудничества; результатах национальных чемпионатов профессионального мастерства WorldSkills Russia; показателях трудоустройства выпускников. При этом, организаторами мониторинга не формируется предложений и рекомендаций учредителям образовательных организаций по совершенствованию системы среднего профессионального образования в регионах РФ. В таком случае, проводимые мониторинга носят информационный характер и не воспринимаются в качестве механизма совершенствования системы подготовки рабочих кадров.

Резюмируя изложенный материал сформулируем основные выводы ко второй главе работы.

1. Государственная политика Российской Федерации в области подготовки рабочих кадров опирается на международные документы и представлена комплексом федеральных нормативных актов, регламентирующих финансовое обеспечение, учебный процесс, профориентацию, профессиональные стандарты планирование объемов подготовки, приоритеты в развитии.

2. В документах, отражающих государственную политику в области подготовки рабочих кадров прослеживается несогласованность, недостаточность регламентации отдельных сфер деятельности.

3. На уровне высшего руководства Российской Федерации обсуждается задача по трансформации системы подготовки рабочих кадров с целью внедрения лучших мировых практик и технологий, повышения эффективности бюджетных расходов на подготовку рабочих кадров и оптимизации расходов корпоративного сектора на переподготовку молодых специалистов.

4. На период 2015-2020 гг. утвержден комплекс мер по развитию системы

подготовки рабочих кадров, к которым относятся мероприятия по обеспечению соответствия квалификации выпускников требованиям современной экономики, объединение ресурсов бизнеса, государства и сферы образования в целях развития системы, мониторинг качества подготовки кадров.

5. В Российской Федерации отсутствует система обоснованного принятия решений по объемам подготовки рабочих кадров за счет бюджетных средств ввиду отсутствия законодательных механизмов, подходов и эффективного опыта планирования потребности отраслей экономики и крупнейших работодателей в рабочих кадрах.

6. Основными факторами, оказывающими воздействие на систему подготовки рабочих кадров, являются система государственных приоритетов в развитии экономики, внедрение инноваций и развитие технологий производства, внедрение профессиональных стандартов, конъюнктурные изменения на рынке образовательных услуг, ужесточение конкуренции за абитуриента.

7. Тренд роботизации производства и активное внедрение робототехнологий неизбежно приводит к снижению потребности предприятий в рабочей силе и диктует требование к системе подготовки рабочих кадров в части развития подготовки по новым, инновационным профессиям и специальностям.

8. Тенденции развития технологий производства и инновационная активность корпоративного сектора определяют задачи по трансформации системы подготовки рабочих кадров в части повышения качества подготовки и практической направленности обучения. В перспективе прогнозируется повышение динамичности изменения требований к квалификации рабочих кадров и повышение заинтересованности реального сектора к изначально высокому качеству подготовки молодых специалистов. В таких условиях образовательные организации будут вынуждены обновлять ускоренными темпами материально-техническую базу, учитывать передовой опыт технологического развития, уделять больше внимания производственным компетенциям педагогических работников.

9. Образовательные организации в недостаточной степени ориентированы на подготовку рабочих кадров «завтрашнего дня». В связи с чем, система подго-

товки рабочих кадров должна реагировать на изменение потребностей работодателей и своевременно обеспечивать формирование востребованных профессиональных компетенций у обучающихся.

10. В обществе рабочие профессии не считаются достаточно престижными.

11. В условиях недостаточной синхронизации ФГОС СПО и профессиональных стандартов образовательные организации осуществляют подготовку рабочих кадров, заведомо не обладающих профессиональными компетенциями, интересными работодателям.

12. Сформировался тренд снижения профессионального уровня педагогических работников образовательных организаций под воздействием совокупности таких факторов как: отсутствие конкурентоспособных условий труда в части заработной платы и увеличение среднего возраста работников.

13. Состояние материально-технической базы образовательных организаций в большинстве случаев не отвечает глобальным задачам, стоящим перед системой подготовки рабочих кадров.

14. Мониторинг системы подготовки рабочих кадров носит информационный характер и не воспринимаются в качестве механизма совершенствования данной системы.

Сформулированные выводы демонстрируют целесообразность поиска новых подходов к совершенствованию системы подготовки рабочих кадров, которые должны учитывать региональные особенности рынка труда и масштабность рынка образовательных услуг в регионе. С точки зрения автора, данные подходы должны предлагать методику совершенствования системы подготовки рабочих кадров, основанную на показателях каждой отдельно взятой образовательной организации, реализующей соответствующие программы.

ГЛАВА 3 СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ПОДГОТОВКИ РАБОЧИХ КАДРОВ

3.1 Проектирование методики оценки эффективности деятельности образовательных организаций, осуществляющих подготовку рабочих кадров

В условиях актуального социально-экономического положения субъектов РФ, стремительного прогресса технологий производства, становления и развития цифровой экономики, а также принимая во внимание реформу пенсионной системы, вопрос оценки эффективности функционирования образовательных организаций, обеспечивающих подготовку рабочих кадров, принимает особое значение. Во-первых, принципиально важно повышение эффективности бюджетных расходов на подготовку рабочих кадров. Во-вторых, в процессе подготовки рабочих кадров необходимо предусмотреть возможность профессиональной переподготовки и перепрофилирования рабочего в условиях непрерывного технологического и интеллектуального прогресса. Цель образовательной организации – подготовка конкурентоспособного специалиста в конкретной профессиональной области, обладающего набором профессиональных компетенций, удовлетворяющих потребности работодателя, в т.ч. потребности «завтрашнего дня». Для повышения эффективности подготовки рабочих кадров образовательная организация должна большое внимание уделять качеству материально-технической базы и профессиональному уровню педагогических работников, учитывать технологические достижения и инновационную политику в соответствующих областях профессиональной деятельности, уделять внимание международному опыту и опыту работы конкурирующих образовательных организаций.

Актуальность оценки эффективности деятельности образовательных организаций связана с проблемой выбора направления развития в условиях ограниченности ресурсов. Учитывая, что в современных условиях образовательная орга-

низация сталкивается с необходимостью увеличения доходов от приносящей доход деятельности, т.е. вынуждена зарабатывать в конкурентных условиях для сохранения на рынке образовательных услуг, необходимо постоянное повышение эффективности расходов. Разработана методика, предоставляющая технологию и систему показателей оценки эффективности подготовки рабочих кадров, позволяющая осуществить выбор базового сценария развития образовательной организации. Методика позволяет определить точки дисбаланса в деятельности отдельной образовательной организации и предоставляет методический инструментарий для повышения ее эффективности (Таблица 3.1.1).

Таблица 3.1.1 – Описание методики оценки эффективности деятельности образовательных организаций, реализующих программы подготовки рабочих кадров

Этап	Содержание этапа	Предполагаемый результат
I	Формирование аналитического материала	Сформирована аналитическая база для проведения расчетов коэффициентов, предусмотренных методикой
II	Расчет базовых Коэффициентов	Рассчитаны коэффициенты соответствия портфеля реализуемых образовательных программ региональному рынку труда (К1), конкурентоспособности (К2), масштабности рынка образовательных услуг (К3), финансовой самостоятельности (К4)
III	Расчет интегрального коэффициента	Рассчитан интегральный показатель, характеризующий соответствие портфеля реализуемых образовательных программ рынку труда, степень конкурентоспособности и финансовой самостоятельности организации, а также емкость рынка образовательных услуг региона. Получена сумма баллов для последующей классификации образовательной организации
IV	Определение сильных и слабых сторон организации	Сформулированы сильные и слабые стороны образовательной организации в части реализации программ подготовки рабочих кадров
V	Классификация образовательной организации к одной из пяти групп	Определение классификационной группы, характеризующей деятельность образовательной организации в части подготовки рабочих кадров
VI	Выбор базового сценария развития образовательной организации	Определение для образовательной организации базового сценария развития и формулирование методических подходов к совершенствованию деятельности образовательной организации в части реализации программ подготовки рабочих кадров

Источник: составлено автором

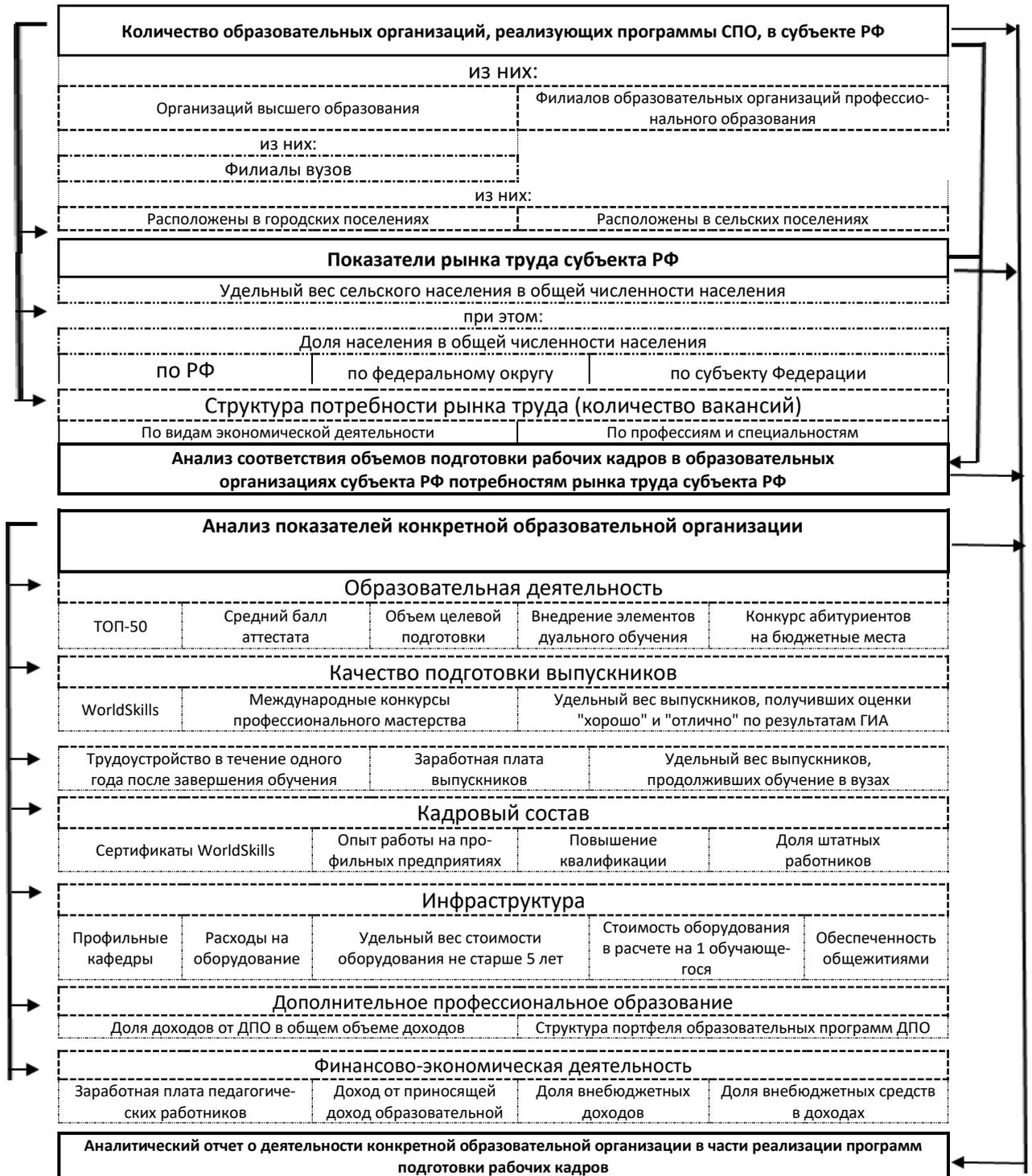


Рисунок 3.1.1 – Технология подготовки аналитических материалов для расчета коэффициентов, предусмотренных методикой

Источник: составлено автором

Первый этап предполагает анализ показателей деятельности образовательных организаций, расположенных в одном субъекте РФ, схожих по численности

контингента обучающихся и по образовательным программам, т.е. являющихся конкурентами. На рисунке 3.1.1 представлена технология подготовки аналитического материала для расчета коэффициентов, предусмотренных методикой. На основе сформированного аналитического материала осуществляется расчет базовых коэффициентов, характеризующих качество сформированного портфеля реализуемых образовательных программ, степень конкурентоспособности, масштаб данного сегмента рынка образовательных услуг региона, финансовые возможности образовательной организации (Таблица 3.1.2). Расчет коэффициентов К1-К4 осуществляется одновременно для основных образовательных организаций-конкурентов, расположенных в данном субъекте Российской Федерации.

Таблица 3.1.2 – Показатели оценки эффективности деятельности образовательной организации, реализующей программы подготовки рабочих кадров

Коэффициент	Технология расчета	Разъяснения
Коэффициент масштабности образовательной организации на рынке образовательных услуг региона (К1)	$K1 = \frac{ПКо}{ПКр/N} \quad (1)$ <p>где ПКо – приведенный контингент образовательной организации, ед.; ПКр – приведенный контингент в целом по субъекту РФ, ед.; N – количество образовательных организаций, реализующих аналогичные образовательные программы в субъекте РФ (образовательные организации референтной группы) Балл по данному коэффициенту начисляется в зависимости от полученного значения по результатам расчета К1: 1 вариант (К1 = 1); 2 вариант (К1 > 1); 3 вариант (К1 < 1)</p>	Оценка масштаба по приведенному контингенту образовательной организации в сравнении со средним значением
Коэффициент качества подготовки кадров (К2)	$K2 = \frac{T}{Tmax} \quad (2)$ <p>где T – удельный вес численности выпускников образовательной организации, трудоустроившихся в течение одного года после завершения обучения, в общей численности выпускников; Tmax – максимальный удельный вес численности выпускников среди образовательных организаций референтной группы субъекта РФ, трудоустроившихся в течение одного года после завершения обучения, в общей численности выпускников</p>	Оценка показателя трудоустройства выпускников образовательной организации в сравнении с конкурирующими образовательными организациями

Продолжение таблицы 3.1.2

<p>Коэффициент конкурентоспособности выпускников по уровню заработной платы (K3)</p>	$K3 = \frac{Z}{Z_{max}} , \quad (3)$ <p>где Z – отношение средней заработной платы выпускников образовательной организации к средней заработной плате по экономике региона, %; Z_{max} – максимальное отношение средней заработной платы выпускников образовательных организаций референтной группы к средней заработной плате по экономике региона, %</p>	<p>Оценка показателя конкурентоспособности выпускников образовательной организации по уровню заработной платы в сравнении с конкурирующими образовательными организациями</p>
<p>Коэффициент конкурентоспособности образовательной организации (K4)</p>	$K4 = \frac{S}{S_{max}} , \quad (4)$ <p>где S – сумма баллов, набранных образовательной организацией по основным показателям мониторинга качества подготовки кадров, балл; S_{max} – сумма максимальных набранных баллов по основным показателям мониторинга качества подготовки кадров среди образовательных организаций референтной группы субъекта РФ, балл</p>	<p>Оценка конкурентоспособности образовательной организации в сравнении с конкурентами по основным показателям мониторинга качества подготовки кадров</p>
<p>Коэффициент конкурентоспособности образовательной организации по привлечению доходов из внебюджетных источников (K5)</p>	$K5 = \frac{P}{P_{max}} , \quad (5)$ <p>где P – доля внебюджетных средств в общих доходах образовательной организации, %; P_{max} – максимальная доля внебюджетных средств в общих доходах образовательных организаций референтной группы субъекта РФ, %</p>	<p>Оценка уровня конкурентоспособности образовательной организации по привлечению доходов из внебюджетных источников в сравнении с конкурентами</p>

Источник: составлено автором

Коэффициент масштабности образовательной организации на рынке образовательных услуг региона (K1) – показатель, демонстрирующий масштаб образовательной организации по приведенному контингенту в сравнении со средним значением по субъекту РФ. Благодаря расчету данного показателя появляется возможность оценить масштаб вклада образовательной организации в обеспечение потребности в кадрах на рынке труда субъекта РФ. Для любой образовательной организации важно занять собственную нишу на рынке образовательных услуг, обеспечивая подготовку именно тех специалистов, в которых заинтересован рынок труда. При незначительности объема приведенного контингента образовательной организации она сталкивается с финансовыми трудностями, недостаточности ресурсной базы для эффективного партнерства реальным сектором, раз-

вития целевой подготовки кадров, внедрения элементов дуального обучения, отбора обучающихся для прохождения практики и последующего трудоустройства выпускников.

Коэффициент качества подготовки кадров (К2) – показатель, характеризующий качество трудоустройства выпускников образовательной организации в сравнении с конкурирующими образовательными организациями. На основе применения данного показателя появляется возможность оценки реального вклада образовательной организации в удовлетворение спроса рынка труда в рабочих кадрах.

Коэффициент конкурентоспособности выпускников по уровню заработной платы (К3) – показатель, характеризующий уровень востребованности среди работодателей выпускников данной образовательной организации в сравнении с конкурирующими образовательными организациями. При невысоких уровнях заработной платы выпускников данной образовательной организации можно сделать вывод о низкой востребованности на рынке труда региона выпускников данной образовательной организации ввиду низкого качества подготовки, а также низкого уровня востребованности специалистов данных профессий на рынке труда.

Коэффициент конкурентоспособности образовательной организации (К4) – показатель, характеризующий степень конкурентоспособности образовательной организации в сравнении с конкурентами по основным показателям мониторинга качества подготовки кадров. Данный мониторинг ежегодно проводит профильное федеральное министерство. В рамках мониторинга предусмотрено более 100 показателей, наиболее четко характеризующих качество образовательной и международной деятельности, подготовки выпускников, инфраструктуры, финансово-экономической деятельности, кадрового состава, трудоустройства выпускников, реализации программ дополнительного профессионального образования). Из комплекса показателей автором отобраны 10 приоритетных показателей, в большей степени учитывающих специфику функционирования образовательной организации, реализующей программы СПО, имеющих принципиальное значение при

оценке конкурентоспособности образовательной организации. По каждому из отобранных показателей разработана критериальная система, позволяющая присвоить балл, учитываемый при расчете коэффициента К4 (Приложение Е).

В зависимости от результатов деятельности образовательной организации присваивается балл по каждому показателю, что позволяет определить сумму баллов для расчета коэффициента К4.

Коэффициент конкурентоспособности образовательной организации по привлечению доходов из внебюджетных источников (К5) – показатель, позволяющий оценить уровень конкурентоспособности образовательной организации по привлечению доходов из внебюджетных источников в сравнении с конкурентами. Финансирование расходов образовательной организации осуществляется за счет средств субсидий (государственный бюджет, бюджет субъекта Российской Федерации, бюджет муниципального образования), а также за счет приносящей доход деятельности. Объем бюджетного финансирования определяется государственным (региональным, муниципальным) заданием и не может корректироваться образовательной организацией самостоятельно. При этом, организация вправе осуществлять приносящую доход деятельность (образовательную, иную), тем самым, увеличивать собственные доходы для последующего финансирования программ развития, обновления материально-технической базы, стимулирования работников, участия в международных и иных проектах и т.д. Наиболее эффективными технологиями приносящей доход деятельности является оказание образовательных услуг за счет средств обучающихся и их родителей, корпоративного сектора, а также реализация программ дополнительного образования, реализация продукции, произведенной организацией на собственных учебно-производственных комплексах, оказание услуг (консалтинг, проведение мастер-классов, конференций, семинаров и т.д.). Таким образом, объем доходов от приносящей доход деятельности напрямую зависит от степени востребованности услуг образовательной организации. По мнению автора, в условиях рыночной экономики образовательные организации с незначительной долей внебюджетных доходов в общих доходах ограничивают себя в возможности финансирования проектов, направленных

на повышение собственной конкурентоспособности на рынке образовательных услуг региона. Сумма набранных образовательной организацией баллов по итогам расчета коэффициентов К1-К5 позволяет на третьем этапе выделить сильные и слабые стороны образовательной организации. На четвертом этапе определяется классификационная группа, характеризующая эффективность деятельности образовательной организации. На пятом этапе определяется базовый сценарий развития данной образовательной организации. Каждый из предложенных базовых сценариев учитывает сильные и слабые стороны образовательной организации, а также принимает во внимание особенности регионального рынка труда и конъюнктуру регионального рынка образовательных услуг. Выбор одного из предложенных базовых сценариев определяет краткосрочные, среднесрочные и стратегические цели и задачи для образовательной организации, а также конкретные мероприятия для их достижения. Расчетным путем установлено, что сумма баллов по итогам расчета коэффициентов К1-К5 может принимать значение от 20 до 150 (таблица 3.1.4). Преимуществами представленной методики являются: использование официальных данных, агрегированных в результате ежегодного мониторинга качества подготовки кадров; обеспечение комплексного системного анализа показателей, т.е. всесторонняя оценка; учет сильных и слабых сторон в деятельности образовательной организации.

Таблица 3.1.3 – Классификационные группы, характеризующие состояние подготовки рабочих кадров в образовательной организации

Σ баллов	Группа	Характеристика актуального состояния подготовки образовательной организацией рабочих кадров	Сценарий
От 5	Стратегическая	Большинство реализуемых образовательных программ относится к числу наиболее востребованных, фиксируется высокий средний балл аттестатов по итогам приемной кампании. Выстроена эффективная система повышения квалификации как руководителей, так и педагогического состава. Большинство преподавателей и мастеров производственного обучения обучены по программам повышения квалификации WorldSkills. Обучающиеся активно и результативно участвуют в международных конкурсах профмастерства, а также региональных и национальных чемпионатах WorldSkills. Значительная доля педагогических работников имеют опыт работы на предприятиях по соответствующему профилю. Выстроена система дуального обучения, большинство студентов привлечены к обучению по профилю на предприятиях реального сектора экономики. Распространена практика целевой подготовки кадров. Значительный объем внебюджетных доходов направляется на развитие материально-технической базы. Большинство эксплуатируемых машин и оборудования в учебном процессе не старше 5 лет. Высокая востребованность выпускников.	№1

Продолжение таблицы 3.1.3

От 4,6 до 4,99	Ведущая	В образовательной организации реализуются в том числе и образовательные программы из числа наиболее востребованных на региональном рынке труда. Наблюдается высокий конкурс на бюджетные места и высокие средние баллы аттестатов абитуриентов. Тем не менее, данные показатели не являются максимальными по сравнению с конкурентами. Выстраивается система повышения квалификации руководителей и педагогов. Тем не менее, не все педагоги обучены по программам повышения квалификации WorldSkills. Обучающиеся активно участвуют в международных конкурсах профмастерства, а также региональных и национальных чемпионатах WorldSkills. Поставлена задача повышения эффективности участия в таких конкурсах и чемпионатах. Множество педагогов имеют опыт работы на предприятиях по соответствующему профилю. В организации продолжает выстраиваться система дуального обучения, растет число студентов, привлеченных к обучению на предприятиях реального сектора экономики по профилю получаемой специальности. Ежегодно обновляется материально-техническая база. Фиксируется относительно высокая востребованность выпускников образовательной организации. Большинство выпускников трудоустраиваются в течении 1 года после завершения обучения.	№ 2
От 4,2 до 4,59	Нейтральная	Недостаточное количество реализуемых образовательных программ относится к числу наиболее востребованных на региональном рынке труда, что обусловлено недостаточностью ресурсов для лицензирования, а также необходимостью обновления кадрового состава. Не наблюдается высокий конкурс на бюджетные места. Доля зачисленных на места с полным возмещением затрат не превышает 40%. Не наблюдается высокий средний балл зачисленных абитуриентов. Незначительная доля педагогов обучены по программам повышения квалификации WorldSkills. Не системно и не результативно выстроена работа по участию обучающихся в международных конкурсах профмастерства, а также региональных и национальных чемпионатах WorldSkills. Незначительная доля педагогов с опытом работы на предприятиях по соответствующему профилю. Недостаточно распространена практика дуального обучения, целевой подготовки кадров, незначительное число студентов привлечены к обучению на предприятиях реального сектора экономики по соответствующему профилю. Незначительный объем внебюджетных доходов направляется организацией на развитие материально-технической базы. Большинство эксплуатируемых машин и оборудования в учебном процессе старше 5 лет, что говорит об использовании в образовательном процессе несовременного оборудования. Не фиксируется высокая востребованность выпускников. Уровень оплаты труда работников установлен на относительно среднем уровне по сравнению с конкурентами.	№ 3
От 3,5 до 4,19	Отрицательная	Недостаточное количество реализуемых образовательных программ относится к числу наиболее востребованных на региональном рынке труда. Наблюдается низкий конкурс на бюджетные места, что говорит о необходимости работать над повышением востребованности обучения в данной организации со стороны абитуриентов. Наблюдается низкий средний балл зачисленных абитуриентов. Доля зачисленных на места с полным возмещением затрат не превышает 20%. Большинство преподавателей и мастеров производственного обучения не обучены по программам повышения квалификации WorldSkills. Обучающиеся практически не участвуют в международных конкурсах профмастерства, а также региональных и национальных чемпионатах WorldSkills, а при участии не демонстрируют положительных результатов. Педагогические работники чаще не имеют опыт работы на предприятиях по профилю образовательной программы. В организации практически отсутствует практика дуального обучения, целевой подготовки кадров, незначительное число студентов привлечены к обучению в организациях реального сектора экономики по профилю получаемой специальности. Внебюджетные доходы практически не направляется на развитие материально-технической базы. Большинство эксплуатируемых машин и оборудования в учебном процессе старше 5 лет, что говорит о использовании в образовательном процессе несовременного оборудования. Фиксируется низкая востребованность выпускников образовательной организации. Наблюдается массовое поступление в вузы выпускников, что говорит о низкой мотивации выпускников к трудовой деятельности по полученной специальности. Уровень оплаты труда работников на низком уровне по сравнению с конкурентами.	№ 4

Продолжение таблицы 3.1.3

До 3,49 (включительно)	Группа риска	В образовательной организации практически нет образовательных программ из числа наиболее востребованных на региональном рынке труда. Наблюдается недостаточный конкурс на бюджетные места. Наблюдается крайне низкий средний балл зачисленных абитуриентов. Преподаватели и мастера производственного обучения не обучены по программам повышения квалификации WorldSkills. Обучающиеся не участвуют в международных конкурсах профмастерства, а также региональных и национальных чемпионатах WorldSkills. Преподаватели и мастера производственного обучения практически не имеют опыт работы на предприятиях по профилю образовательной программы. В организации отсутствует практика дуального обучения, целевой подготовки кадров, студенты не привлечены к обучению в организациях реального сектора экономики по профилю получаемой специальности. Внебюджетные доходы не направляются на развитие материально-технической базы. Использование в образовательном процессе устаревшего оборудования. Фиксируется низкая востребованность выпускников образовательной организации. Низкая мотивация выпускников к трудовой деятельности по полученной специальности. Уровень оплаты труда работников на низком уровне.	№ 5
------------------------	--------------	---	-----

Источник: составлено автором

Следующим этапом методики является выбор перспектив развития образовательной организации в части реализации программ подготовки рабочих кадров. С целью выбора перспектив развития образовательной организации в части образовательных программ подготовки рабочих кадров предложено пять базовых сценариев развития (таблица 3.1.5). Каждый из предложенных базовых сценариев сформулирован с учетом сильных и слабых сторон образовательной организации, а также принимает во внимание особенности регионального рынка труда, конкуренции на рынке образовательных услуг субъекта РФ. Выбор одного из предложенных базовых сценариев обеспечивает формулирование краткосрочных, среднесрочных и стратегических целей и задач для образовательной организации, а также конкретные мероприятия для их достижения.

Таблица 3.1.4 – Описание базовых сценариев развития образовательной организации в соответствии с методикой

Базовый сценарий	Описание базового сценария
№1	<ul style="list-style-type: none"> • Поддержание востребованности образовательных программ организации; • Повышение квалификации руководителей и педагогических работников в части WorldSkills; • Реализация имиджевых мероприятий, направленных на популяризацию рабочих профессий в регионе среди молодежи;

Продолжение таблицы 3.1.4

№1	<ul style="list-style-type: none"> • Создание экономических условий для привлечения к педагогической деятельности лиц, имеющих опыт работы на профильных предприятиях; • Дальнейшее развитие и распространение элементов дуального обучения; • Реализация мероприятий, направленных на создание и развитие базовых кафедр на профильных предприятиях реального сектора экономики для повышения качества образования и повышения квалификации педагогических работников.
№ 2	<ul style="list-style-type: none"> • Поддержание востребованности образовательных программ организации; • Лицензирование образовательных программ из списка ТОП-50; • Повышение квалификации руководителей и педагогических работников в части WorldSkills; • Повышение качества подготовки кадров по стандартам WorldSkills; • Реализация имиджевых мероприятий; • Привлечение педагогов, имеющих опыт работы на профильных предприятиях; • Дальнейшее развитие и распространение элементов дуального обучения; • Развитие взаимоотношений целевой подготовки кадров; • Увеличение внебюджетных расходов на развитие материально-технической базы; • Реализация мероприятий, направленных на создание и развитие базовых кафедр на профильных предприятиях реального сектора экономики для повышения качества образования и повышения квалификации педагогических работников.
№ 3	<ul style="list-style-type: none"> • Лицензирование образовательных программ из списка ТОП-50; • Повышение востребованности образовательных программ организации; • Трансформация профориентационной работы в целях отбора абитуриентов, мотивированных к трудовой деятельности после получения рабочей профессии; • Повышение квалификации в течение года не менее 50% руководителей и педагогических работников в части WorldSkills; • Повышение качества подготовки кадров по стандартам WorldSkills; • Увеличение доли обучающихся, принимающих участие в международных конкурсах профессионального мастерства, а также региональных и национальных чемпионатах WorldSkills; • Привлечение педагогов, имеющих опыт работы на профильных предприятиях; • Дальнейшее развитие и распространение элементов дуального обучения; • Развитие целевой подготовки кадров; • Увеличение внебюджетных расходов на развитие материально-технической базы; • Реализация мероприятий, направленных на создание и развитие базовых кафедр на профильных предприятиях реального сектора экономики для повышения качества образования и повышения квалификации педагогических работников; • Развитие взаимоотношений с работодателями в целях трудоустройства выпускников; • Повышение мотивации выпускников к трудовой деятельности по полученной специальности; • Развитие системы дополнительного образования; • Реализация мероприятий, направленных на повышение уровня оплаты труда работников.
№ 4	<ul style="list-style-type: none"> • Лицензирование образовательных программ из списка ТОП-50; • Развитие сетевых форм реализации образовательных программ; • Повышение востребованности образовательных программ организации; • Трансформация профориентационной работы в целях отбора абитуриентов, мотивированных к трудовой деятельности после получения рабочей профессии; • Привлечение талантливой молодежи (абитуриенты с высокими баллами аттестата); • Повышение квалификации в течение года не менее 40% руководителей и педагогических работников в части WorldSkills; • Повышение качества подготовки кадров по стандартам WorldSkills; • Увеличение доли обучающихся, принимающих участие в международных конкурсах профессионального мастерства, а также региональных и национальных чемпионатах WorldSkills; • Привлечение педагогов, имеющих опыт работы на профильных предприятиях; • Внедрение элементов дуального обучения; • Развитие целевой подготовки кадров; • Увеличение внебюджетных расходов на развитие материально-технической базы; • Развитие взаимоотношений с работодателями в целях трудоустройства выпускников; • Повышение мотивации выпускников к трудовой деятельности по специальности; • Развитие системы дополнительного образования; • Реализация мероприятий, направленных на повышение уровня оплаты труда работников.

Продолжение таблицы 3.1.4

№ 5	<ul style="list-style-type: none"> • Лицензирование образовательных программ из списка ТОП-50; • Развитие сетевых форм реализации образовательных программ; • Повышение востребованности образовательных программ организации; • Трансформация профориентационной работы в целях отбора абитуриентов, мотивированных к трудовой деятельности после получения рабочей профессии; • Привлечение талантливой молодежи (абитуриенты с высокими баллами аттестата); • Повышение квалификации в течение года не менее 30% руководителей и педагогических работников в части WorldSkills; • Привлечение педагогов, имеющих опыт работы на профильных предприятиях; • Внедрение элементов дуального обучения; • Развитие целевой подготовки кадров; • Увеличение внебюджетных расходов на развитие материально-технической базы; • Развитие взаимоотношений с работодателями в целях трудоустройства выпускников; • Создание системы дополнительного образования; • Реализация мероприятий, направленных на повышение уровня оплаты труда работников.
-----	--

Источник: составлено автором

Резюмируем характеристику предложенной методики оценки деятельности образовательных организаций, реализующих программы подготовки рабочих кадров. Первый этап методики предполагает формирование аналитического материала на основе показателей деятельности образовательных организаций, расположенных в одном субъекте РФ, схожих по реализуемым образовательным программам, т.е. являющихся конкурентами. На основе сформированного аналитического материала на втором этапе осуществляется расчет коэффициентов К1-К5, характеризующих масштабность образовательной организации по приведенному контингенту, качество подготовки кадров и конкурентоспособность выпускников на рынке труда, степень конкурентоспособности образовательной организации, в т.ч. в части формировании доходной базы за счет приносящей доход деятельности. Сумма набранных образовательной организацией баллов по итогам расчета коэффициентов К1-К5 позволяет на третьем этапе выделить сильные и слабые стороны образовательной организации. На четвертом этапе определяется классификационная группа, характеризующая эффективность деятельности образовательной организации. На пятом этапе определяется базовый сценарий развития данной образовательной организации. Каждый из предложенных базовых сценариев учитывает сильные и слабые стороны образовательной организации, а также принимает во внимание особенности регионального рынка труда и конъюнктуру

регионального рынка образовательных услуг. Выбор одного из предложенных базовых сценариев определяет краткосрочные, среднесрочные и стратегические цели и задачи для образовательной организации, а также конкретные мероприятия для их достижения.

Преимуществами представленной методики являются: использование официальных данных, агрегированных в результате ежегодного мониторинга качества подготовки кадров; обеспечение комплексного системного анализа показателей, т.е. всесторонняя оценка; учет сильных и слабых сторон в деятельности образовательной организации.

3.2. Совершенствование системы подготовки рабочих кадров в рамках филиальной сети ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В. Плеханова» на основе методики

В целях обоснования предложенной методики совершенствования системы подготовки рабочих кадров была проведена ее апробация на примере филиальной сети ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В. Плеханова» (9 филиалов, расположенных на территории Российской Федерации и реализующих образовательные программы СПО).

Брянский филиал – реализует программы СПО 09.02.01 – Компьютерные системы и комплексы, 09.02.03 – Программирование в компьютерных системах, 09.02.04 – Информационные системы (по отраслям), 19.02.10 – Технология продукции общественного питания, 38.02.01 – Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям), 38.02.04 – Коммерция (по отраслям), 38.02.05 – Товароведение и экспертиза качества потребительских товаров, 40.02.01 – Право и организация социального обеспечения, 43.02.01 – Организация обслуживания в общественном питании.

Воронежский филиал – реализует программы СПО 38.02.01 – Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям), 38.02.04 – Коммерция (по отраслям).

Волгоградский филиал – реализует программы СПО 38.02.01 – Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям), 38.02.05 – Товароведение и экспертиза качества потребительских товаров.

Ивановский филиал – реализует программы СПО 19.02.10 – Технология продукции общественного питания, 38.02.01 – Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям), 38.02.04 – Коммерция (по отраслям).

Кемеровский институт (филиал) – реализует программы СПО 09.02.03 – Программирование в компьютерных системах, 09.02.04 – Информационные системы (по отраслям), 09.02.05 – Прикладная информатика (по отраслям), 38.02.01 – Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям), 38.02.04 – Коммерция (по отраслям), 38.02.05 – Товароведение и экспертиза качества потребительских товаров, 40.02.01 – Право и организация социального обеспечения.

Краснодарский филиал – реализует программы СПО 19.02.10 – Технология продукции общественного питания, 38.02.01 – Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям), 38.02.04 – Коммерция (по отраслям), 38.02.05 – Товароведение и экспертиза качества потребительских товаров, 43.02.11 – Гостиничный сервис.

Пермский институт (филиал) – реализует программы СПО 09.02.03 – Программирование в компьютерных системах, 09.02.04 – Информационные системы (по отраслям), 19.02.10 – Технология продукции общественного питания, 38.02.01 – Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям), 38.02.02 – Страхование (по отраслям), 38.02.07 – Банковское дело, 38.02.05 – Товароведение и экспертиза качества потребительских товаров, 43.02.01 – Организация обслуживания в общественном питании, 43.02.11 – Гостиничный сервис.

Саратовский социально-экономический институт (филиал) – реализует программы СПО 38.02.01 – Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям), 38.02.06 – Финансы, 38.02.07 – Банковское дело, 08.02.08 – Монтаж и эксплуатация оборудования и систем газоснабжения, 08.02.09 – Монтаж, наладка и эксплуатация электрооборудования промышленных и гражданских зданий, 15.02.07 – Автоматизация технологических процессов и производств (по отраслям), 22.02.06 – Сва-

рочное производство, 23.02.03 – Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта.

Смоленский филиал – реализует программы СПО 19.02.10 – Технология продукции общественного питания, 38.02.01 – Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям), 38.02.04 – Коммерция (по отраслям), 38.02.05 – Товароведение и экспертиза качества потребительских товаров, 43.02.01 – Организация обслуживания в общественном питании.

Расчет коэффициентов K1-K5 осуществлялся на базе статистического материала, сформированного в соответствии с алгоритмом, изложенным на рисунке 3.1.2. Аналитический материал по каждому филиалу представлен в приложениях Ж, И. На основе сформированного аналитического материала для каждого филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова выделены сильные и слабые стороны в части реализации программ СПО (Приложение Д). В основу формирования аналитической базы заложены официальные результаты мониторинга качества подготовки кадров за 2018 год.

Результаты расчета коэффициента масштабности филиалов РЭУ им. Г.В. Плеханова на рынке образовательных услуг регионов (K1) приведены в таблице 3.2.1.

Таблица 3.2.1 – Результаты расчета коэффициента масштабности филиалов РЭУ им. Г.В. Плеханова на рынке образовательных услуг регионов (K1)

Филиал	Приведенный контингент в целом по субъекту РФ, ед. (ПКр)	Приведенный контингент образовательной организации, ед. (ПКо)	Количество образовательных организаций, реализующих аналогичные образовательные программы в субъекте РФ, ед. (N)	Результаты расчета коэффициента масштабности образовательной организации на рынке образовательных услуг региона (K1)
Брянский	20584,9	560	48	1,3
Волгоградский	46580,2	54	84	0,1

Продолжение таблицы 3.2.1

Воронежский	38578,75	333,2	80	0,7
Ивановский	16598,65	253	43	0,7
Кемеровский	50851,95	824,4	85	1,4
Краснодарский	106138,85	872,1	166	1,4
Пермский	56291,4	355,1	98	0,6
Саратовский	45817	558,3	83	1
Смоленский	15955,85	230	37	0,5

Источник: составлено автором на основе расчета коэффициента K_1

Наиболее масштабными филиалами в сравнении со средним значением по субъектам Российской Федерации являются Кемеровский институт (филиал) и Краснодарский филиал. Наименее масштабными филиалами в сравнении со средним значением по субъектам Российской Федерации являются Волгоградский филиал и Смоленский филиал. Для наименее масштабных филиалов проблематично конкурировать на рынке образовательных услуг регионов в связи с недостаточностью приведенного контингента и ограничением ресурсной базы.

Результаты расчета коэффициента качества подготовки кадров по филиальной сети РЭУ им. Г.В. Плеханова (K_2) приведены в таблице 3.2.2. Аналитический материал, используемый при расчете данного коэффициента, приведен в приложении Ж.

Таблица 3.2.2 – Результаты расчета коэффициента качества подготовки кадров по филиальной сети РЭУ им. Г.В. Плеханова (K_2)

Филиал	Удельный вес численности выпускников образовательной организации, трудоустроившихся в течение одного года после завершения обучения, в общей численности выпускников, T	Максимальный удельный вес численности выпускников среди образовательных организаций референтной группы субъекта РФ, трудоустроившихся в течение одного года после завершения обучения, T_{max}	Расчет коэффициента качества подготовки кадров (K_2)
Брянский	35	50	0,7

Продолжение таблицы 3.2.2

Волгоградский	100	100	1,0
Воронежский	35	60	0,6
Ивановский	20	60	0,3
Кемеровский	55	60	0,9
Краснодарский	30	50	0,6
Пермский	55	100	0,6
Саратовский	50	55	0,9
Смоленский	45	60	0,8

Источник: составлено автором на основе расчета коэффициента К2

Лидерами среди филиалов РЭУ им. Г.В. Плеханова по показателю качества подготовки кадров (коэффициент К2) являются Волгоградский филиал. Кемеровский институт (филиал) и Саратовский социально-экономический институт (филиал). Данные филиалы отличаются максимальным показателем качества трудоустройства выпускников программ СПО по сравнению с конкурентами (образовательными организациями референтной группы). Наименьшие результаты по итогам расчета коэффициента К2 продемонстрировали Ивановский филиал, Воронежский филиал, Краснодарский филиал, Пермский институт (филиал).

Результаты расчета коэффициента конкурентоспособности выпускников по уровню заработной платы филиалов РЭУ им. Г.В. Плеханов (К3) приведены в таблице 3.2.3. Аналитический материал, используемый при расчете данного коэффициента, приведен в приложении Ж.

Максимальные показатели по коэффициенту конкурентоспособности выпускников программ СПО получили Саратовский социально-экономический институт (филиал), Пермский институт (филиал), Ивановский филиал и Смоленский филиал.

Таблица 3.2.3 – Результаты расчета коэффициента конкурентоспособности выпускников филиалов РЭУ им. Г.В. Плеханов по уровню заработной платы (К3)

Филиал	Отношение средней заработной платы выпускников филиала к средней заработной плате по экономике региона, % (Z)	Максимальное отношение средней заработной платы выпускников образовательных организаций референтной группы к средней заработной плате по экономике региона, % (Z_{max})	Расчет коэффициента конкурентоспособности выпускников по уровню заработной платы (К3)
Брянский	55,78	95,52	0,58
Волгоградский	46,92	82,88	0,57
Воронежский	62,39	78,85	0,79
Ивановский	78,79	91,83	0,86
Кемеровский	60,66	79,45	0,77
Краснодарский	59,85	72,51	0,83
Пермский	65,32	72,54	0,90
Саратовский	89,83	89,83	1,00
Смоленский	61,41	71,42	0,86

Источник: составлено автором на основе расчета коэффициента К3

Достичь более высокого уровня заработной платы выпускников данные филиалы смогли за счет качества подготовки кадров и востребованного портфеля реализуемых образовательных программ СПО. Минимальные результаты расчета коэффициента К3 получили Брянский филиал, Волгоградский филиал, Воронежский филиал.

Результаты расчета коэффициента конкурентоспособности филиалов РЭУ им. Г.В. Плеханова (К4) приведены в таблице 3.2.4. Аналитический материал, используемый при расчете данного коэффициента, приведен в приложении И.

Максимальный уровень конкурентоспособности продемонстрировали Кемеровский институт (филиал), Краснодарский филиал, Пермский институт (филиал). Минимальный уровень конкурентоспособности у Ивановского филиала, Воронежского филиала. Данный показатель высчитывался на основе сформирован-

ного аналитического материала по итогам ежегодного мониторинга качества подготовки кадров за 2018 год.

Таблица 3.2.4 – Результаты расчета коэффициента конкурентоспособности филиалов РЭУ им. Г.В. Плеханова (К4)

Филиал	Сумма баллов, набранных филиалом по основным показателям мониторинга качества подготовки кадров, балл (S)	Сумма максимальных набранных баллов по основным показателям мониторинга качества подготовки кадров среди образовательных организаций референтной группы субъекта РФ, балл (S _{max})	Расчет коэффициента конкурентоспособности (К4)
Брянский	13,5	17,5	0,77
Волгоградский	11,5	14	0,82
Воронежский	10,5	15	0,70
Ивановский	9	14,5	0,62
Кемеровский	19	19	1,00
Краснодарский	19	19	1,00
Пермский	13,5	13,5	1,00
Саратовский	14	17	0,82
Смоленский	14	15	0,93

Источник: составлено автором на основе расчета коэффициента К4

В основу расчета коэффициента К4 заложены показатели контингента обучающихся по наиболее востребованным и перспективным специальностям и профессиям СПО (ТОП-50), средний балл абитуриентов и конкурс на бюджетные места, зачисленных на очную форму обучения, реализация проектов целевой подготовки кадров, внедрение в учебный процесс дуальной модели обучения, эффективность организации работы по участию в движении WorldSkills, уровень квалификации педагогического коллектива, состояние материально-технической базы.

Результаты расчета коэффициента конкурентоспособности по привлечению доходов из внебюджетных источников (K5) филиалов РЭУ им. Г.В. Плеханова приведены в таблице 3.2.5. Аналитический материал, используемый при расчете данного коэффициента, приведен в приложении Ж.

Таблица 3.2.5 – Результаты расчета коэффициента конкурентоспособности по привлечению доходов из внебюджетных источников филиалов РЭУ им. Г.В. Плеханова (K5)

Филиал	Доля внебюджетных средств в общих доходах образовательной организации, % (P)	Максимальная доля внебюджетных средств в общих доходах образовательных организаций референтной группы субъекта РФ, % (P _{max})	Результаты расчета коэффициента конкурентоспособности по привлечению доходов из внебюджетных источников (K5)
Брянский	61,26	61,26	1,00
Волгоградский	76,43	99,71	0,77
Воронежский	79,4	99,78	0,80
Ивановский	74,28	100	0,74
Кемеровский	75,09	75,09	1,00
Краснодарский	80,7	100	0,81
Пермский	69,78	100	0,70
Саратовский	71,42	98,79	0,72
Смоленский	79,4	99,78	0,80

Источник: составлено автором на основе расчета коэффициента K5

Коэффициент K5 демонстрирует состоятельность образовательной организации по уровню привлечения внебюджетных средств для осуществления детальности. Образовательная организация, обеспечивающая себя доходами из внебюджетных источников, имеет возможность ускоренными темпами обновлять материально-техническую базу, вкладывать средства в развитие, реализовывать программы опережающего развития персонала. При недостаточном уровне доходов

из внебюджетных средств образовательная организация в большей степени зависит от государственного (регионального/муниципального задания) и вынуждена корректировать планы по развитию в соответствии с объемом бюджетного финансирования. Максимальные показатели конкурентоспособности по привлечению доходов из внебюджетных источников продемонстрировали Брянский филиал, Кемеровский институт (филиал), Краснодарский филиал, минимальные – Пермский институт (филиал), Саратовский социально-экономический институт (филиал).

На основе расчета коэффициентов К1-К5 рассчитана сумма баллов для каждого филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова (Таблица 3.2.6).

Таблица 3.2.6 – Сумма баллов по итогам расчета коэффициентов К1-К5 для филиалов РЭУ им. Г.В. Плеханова

Филиал	Результаты расчета коэффициентов					Сумма баллов
	К1	К2	К3	К4	К5	
Брянский	1,3	0,7	0,58	0,77	1	4,35
Волгоградский	0,1	1	0,57	0,82	0,77	3,26
Воронежский	0,7	0,6	0,79	0,7	0,8	3,59
Ивановский	0,7	0,3	0,86	0,62	0,74	3,22
Кемеровский	1,4	0,9	0,77	1	1	5,07
Краснодарский	1,4	0,6	0,83	1	0,81	4,64
Пермский	0,6	0,6	0,9	1	0,7	3,8
Саратовский	1	0,9	1	0,82	0,72	4,44
Смоленский	0,5	0,8	0,86	0,93	0,8	3,89

Источник: составлено автором на основе расчета коэффициентов К1-К5

Сумма баллов по результатам расчета коэффициентов К1-К5 позволяет дифференцировать филиалы РЭУ им. Г.В. Плеханова с целью принятия решений

по перспективам развития образовательных программ СПО. Наглядная классификация филиалов представлена на рисунке 3.2.1.

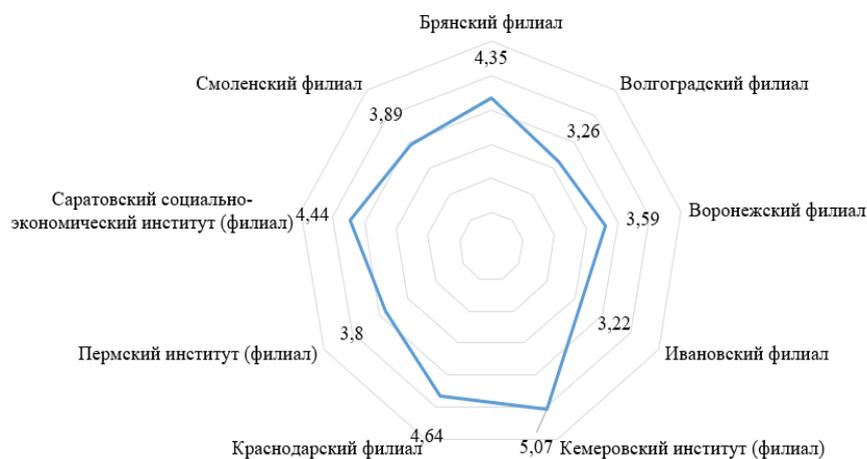


Рисунок 3.2.1 – Сумма баллов филиалов РЭУ им. Г.В. Плеханова по методике оценки эффективности деятельности образовательных организаций, обеспечивающих подготовку рабочих кадров

Источник: составлено автором на основе таблицы 3.2.6

Применение методики оценки эффективности деятельности образовательных организаций, обеспечивающих подготовку рабочих кадров, позволило определить для каждого филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова базовый сценарий развития в части реализации программ СПО (Таблица 3.2.7).

Таблица 3.2.7 – Рекомендации по выбору базовых сценариев развития филиалов РЭУ им. Г.В. Плеханова в части реализации программ СПО

Филиал	Сумма баллов	Классификационная группа	Базовый сценарий развития
Брянский	4,35	Нейтральная	№3
Волгоградский	3,26	Группа риска	№5
Воронежский	3,59	Отрицательная	№4
Ивановский	3,22	Группа риска	№5
Кемеровский	5,07	Стратегическая	№1

Продолжение таблицы 3.2.7

Краснодарский	4,64	Ведущая	№ 2
Пермский	3,8	Отрицательная	№4
Саратовский	4,44	Нейтральная	№3
Смоленский	3,89	Отрицательная	№4

Источник: составлено автором на основе таблиц 3.1.3, 3.2.6

Кемеровский институт (филиал) отнесен в группу стратегических, Краснодарский филиал отнесен в группу ведущих образовательных организаций, обеспечивающих подготовку рабочих кадров. В соответствии с базовыми сценариями №1 и №2 данным филиалам рекомендовано сохранить сформированное позиционирование на рынке образовательных услуг регионов. Брянскому филиалу и Саратовскому социально-экономическому институту (филиалу) в связи с отнесением в группу нейтральных образовательных организаций рекомендовано утвердить программу развития с целью наращивания объемов подготовки востребованных кадров для рынка труда региона, а также активизировать обновление материально-технической базы. Воронежскому филиалу, Пермскому институту (филиалу) и Смоленскому филиалу, как образовательным организациям, отнесенным в отрицательную группу рекомендовано утвердить планы антикризисных мер, направленных на повышение вклада в обеспечение региональной потребности в кадрах, повышение квалификации педагогического коллектива, обновления материально-технической базы и развитие партнерских связей с работодателями. В отношении Волгоградского филиала и Ивановского филиала предлагается рассмотреть целесообразность дальнейшего сохранения в лицензии на осуществление образовательной деятельности образовательных программ СПО в связи с отнесением данных образовательных организаций в группы риска.

На основе апробации методики на базе филиальной сети ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В. Плеханова» сформулированы следующие предложения по совершенствованию системы подготовки рабочих кадров, основывающиеся на ключевых принципах взаимодействия субъектов системы подготовки рабочих кадров, являю-

щихся основой формирования и реализации политики подготовки рабочих кадров в региональном разрезе, с учетом потребностей местной экономики и традиций подготовки кадров.

1. Учет перспектив развития местной экономики при планировании объема и качества подготовки рабочих кадров. Предполагается учет динамики создания новых производств, политики корпоративного сектора в обновлении производственных линий и модернизации действующих предприятий, макро-прогнозов конъюнктуры местного рынка труда, политики местных органов власти в области привлечения инвестиций и создания новых рабочих мест, конкуренции среди образовательных организаций, реализующих программы высшего и среднего профессионального образования, демографический фактор. Не принимая во внимание данные компоненты при планировании объемов и качества подготовки рабочих кадров в разрезе субъектов РФ и муниципалитетов приведет к неэффективным государственным расходам на данные цели.

2. Принятие во внимание системы показателей эффективности деятельности образовательных организаций в части реализации программ подготовки рабочих кадров. Использование системы показателей в рамках оценки эффективности конкретной образовательной организации позволяет отнести ее к одной из предложенных категорий, что формирует условия для обоснованного планирования ее перспектив развития на местном рынке образовательных услуг.

3. Оценка конкурентоспособности программ подготовки рабочих кадров. Подразумевается учет достаточности и перспектив обновления материально-технической базы, конкурентоспособности педагогического коллектива, взаимоотношений с корпоративным сектором, степени сотрудничества с образовательными организациями, реализующими программы подготовки специалистов среднего звена и программы высшего образования.

Основой для трансформации и сбалансированного развития системы подготовки рабочих кадров в Российской Федерации считаем совершенствование государственного регулирования данной сферы деятельности, а также совокупность мер и механизмов для повышения эффективности деятельности конкретных обра-

зовательных организаций, реализующих программы подготовки рабочих кадров (Рисунок 3.2.2).

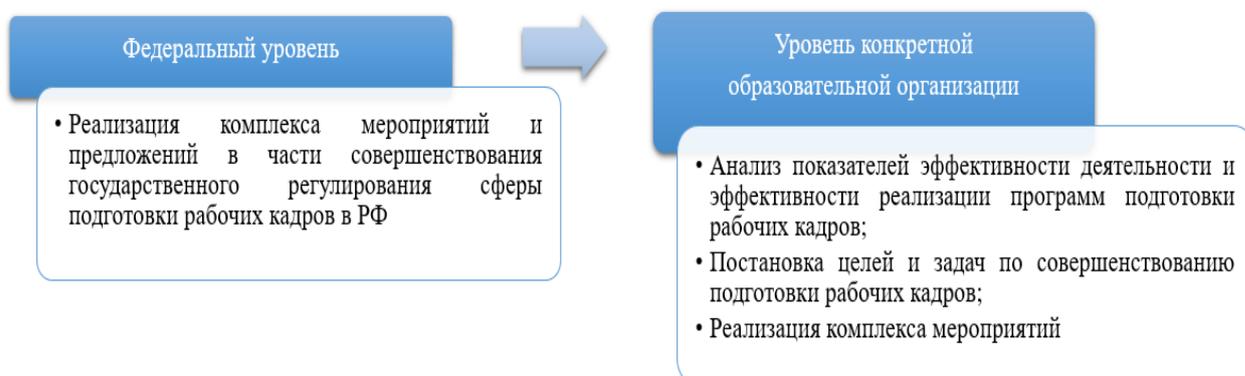


Рисунок 3.2.2 – Уровни совершенствования системы подготовка рабочих кадров в Российской Федерации

Источник: составлено автором

Совершенствование системы подготовки рабочих кадров принципиально важно в условиях современной экономики. Благодаря выявленным факторам, оказывающим воздействие на сферу подготовки рабочих кадров, предлагаем сконцентрировать внимание государственных органов, регулирующих подготовку рабочих кадров, на реализации следующих предложений.

1. В связи с отсутствием законодательных механизмов, подходов и эффективного опыта планирования потребности отраслей экономики и крупнейших работодателей в рабочих кадрах, предлагается разработать и утвердить на федеральном уровне порядок определения потребности отраслей экономики, подотраслей и крупнейших предприятий-работодателей в рабочих кадрах. Порядок должен учитывать перспективы развития экономики по отраслям и субъектам Российской Федерации. Объемы бюджетных мест на программы подготовки рабочих кадров, выделяемые из средств федерального бюджета должны быть рассчитаны в соответствии с принципами, правилами и подходами, определёнными в соответствующем федеральном нормативно правовом акте.

2. На платформе Главного информационно-вычислительного центра Министерства просвещения Российской Федерации предлагается разработать информационную систему, позволяющую регистрировать потребность работодателей в рабочих кадрах, как в текущей перспективе (в целях содействия трудоустройству выпускников данного периода), так и в перспективном периоде.

3. На платформе Главного информационно-вычислительного центра Министерства просвещения Российской Федерации предлагается централизовать процедуру планирования целевой подготовки кадров под нужды конкретных работодателей. Объем фиксируемой целевой подготовки рабочих кадров на сегодняшний день определяется исходя из отчетных форм, предоставляемых образовательными организациями. Оценить реальную заинтересованность предприятий и организаций в рабочих кадрах, подготавливаемых в соответствии с договорами о целевом обучении, затруднительно. Повышение прозрачности и открытости планирования целевой подготовки рабочих кадров поможет определить перспективы роста потребности экономики в рабочих кадрах соответствующего профиля и качества подготовки.

4. В связи с тем, что государственная система нормативных актов в области подготовки рабочих кадров ориентирована на крупные предприятия, систематически осуществляющие техническое и технологическое обновление, предлагаем предусмотреть механизмы ориентации системы подготовки рабочих кадров не только на крупные предприятия, но и малый и средний бизнес, индивидуальное предпринимательство.

5. Предлагается пересмотреть подходы к актуализации профессиональных стандартов рабочих кадров, действующих в Российской Федерации. Целесообразно предусмотреть ежегодное переутверждение профессиональных стандартов, при этом, образовательные стандарты по программам подготовки рабочих кадров должны приниматься в строгом соответствии с действующими и актуализированными профессиональными стандартами. Предлагается наделить Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации полномочиями по согласованию образовательных стандартов подготовки рабочих кадров, что

должно стать необходимым условием при утверждении последних. Органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации предлагается наделить полномочиями по утверждению дополнений в образовательные стандарты подготовки рабочих кадров, обязательные для образовательных организаций, реализующих такие программы в соответствующем субъекте Российской Федерации. Допустимый объем дополнений предлагается установить на уровне 50%. Целесообразность данного предложения объясняется объективным существованием региональной специфики производственного процесса, кооперационными связями и традициями производства в регионах, опытом международного сотрудничества, а также формулированием муниципального задания для подготовки рабочих кадров для образовательных организаций в субъекте РФ.

5. Предлагается пересмотреть принятые и действующие на сегодняшний момент федеральные нормативные акты, регулирующие систему подготовки рабочих кадров в целях устранения неурегулированности правовых вопросов в сфере подготовки рабочих кадров, исключения в документах стратегического планирования различных целей, задач, направлений действий и мероприятий по совершенствованию подготовки рабочих кадров, наборов планируемых показателей и их количественных значений.

6. Предлагается принять федеральный нормативный акт, направленный на систематизацию государственной политики в части повышения престижа рабочих профессий в Российской Федерации, а также профессиональной ориентации молодежи в сфере рабочих профессий и специальностей.

7. Предлагается внесение изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» (последняя редакция) в части запрета реализации образовательными организациями высшего образования программ подготовки рабочих кадров. Целесообразно сконцентрировать внимание вузов на реализации образовательных программ высшего образования. Возможность вузов реализовывать программы подготовки рабочих кадров используется чаще всего в целях формирования пула потенциальных абитуриентов на программы высшего образования, поступающих не по результатам ЕГЭ. На сегодняшний день вузы чаще не

ориентируют выпускников программ подготовки рабочих кадров на трудоустройство и карьерный рост по полученной профессии, решая проблему выполнения контрольных цифр приема.

Реализация перечисленных предложений по совершенствованию системы подготовки рабочих кадров, а также использование методики оценки эффективности деятельности образовательных организаций, обеспечивающих подготовку рабочих кадров, позволит повысить эффективность данного процесса в Российской Федерации с учетом реальной и перспективной потребности экономики, а также повысить эффективность государственных расходов на подготовку рабочих кадров.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В ходе диссертационного исследования была достигнута цель – разработаны и научно обоснованы предложения по совершенствованию системы подготовки рабочих кадров в Российской Федерации на основе методики оценки эффективности деятельности образовательных организаций, осуществляющих подготовку рабочих кадров. Достижение поставленной цели стало возможным благодаря комплексному и объективному решению сформулированных задач исследования. В ходе анализа научной литературы выделено понятие рабочих кадров – это работники предприятия, способные выполнять стандартные задания, осуществлять выбор способа действия по инструкции, обеспечивать корректировку действий с учетом условий, способные к проектированию, в т.ч. в изменяющихся условиях, а также обладающие компетенциями текущего и итогового контроля, оценки и коррекции деятельности. Сформулировано понятие системы подготовки рабочих кадров – совокупность организационно-экономических процессов взаимодействия участников подготовки рабочих кадров, ориентированная на эффективное планирование потребности, подготовку и трудоустройство рабочих кадров. Описаны функции, цели и субъекты системы подготовки рабочих кадров.

В ходе анализа эволюции становления и развития системы подготовки рабочих кадров в России был дополнен перечень вызовов, стоящих в настоящее время перед государственной политикой по реализации образовательных программ СПО, а также конкретизирована периодизация становления и развития системы подготовки рабочих кадров в России. Благодаря решению данной задачи сформирована база знаний для анализа актуального состояния системы подготовки рабочих кадров.

При изучении зарубежного опыта организации системы подготовки рабочих кадров выделены сильные и слабые стороны организации данной системы в Германии, Америке, Японии. Полученная систематизированная информация стала полезной для формирования предложений по совершенствованию системы подготовки рабочих кадров в Российской Федерации, принимая во внимание ориентир

государства на внедрение лучших мировых практик в подготовке кадров и развитии квалификаций.

Результаты анализа государственной политики Российской Федерации в сфере подготовки рабочих кадров показал существование в государственной политике ряда проблем и противоречий, среди которых несогласованность нормативных актов стратегического характера в вопросах перспектив трансформации системы подготовки рабочих кадров, недостаточная регламентация отдельных областей функционирования системы подготовки рабочих кадров (например, профессиональная ориентация молодежи в сфере рабочих профессий и специальностей), недостаточное количество эффективных инструментов и подходов к прогнозированию потребности в рабочих кадрах по отраслям и субъектам РФ, отсутствие оперативной возможности трансформации содержания образовательных программ под запросы работодателей, ориентация государственной политики в области подготовки рабочих кадров на крупные компании и предприятия, недостаточный учет интересов индивидуальных предпринимателей и субъектов малого бизнеса.

На основе анализа официальных документов и открытых данных по результатам исследований Минобрнауки России, Росстата, Аналитического центра при правительстве РФ, РЭУ им. Г.В. Плеханова, Высшей школы экономики, Национальной Ассоциации Участников Рынка Робототехники и др. выявлены и описаны основные факторы, влияющие на функционирование системы подготовки рабочих кадров в Российской Федерации. Среди основных факторов выделяем следующие: государственные приоритеты в развитии экономики, внедрение инноваций и развитие технологий, развитие робототехники, конъюнктурные изменения на рынке образовательных услуг.

Проведенный анализ актуального состояния системы подготовки рабочих кадров в Российской Федерации показал наличие ряда проблем, среди которых:

- 1) несогласованность политики в подготовке квалифицированных рабочих и реальной потребности предприятий и организации в рабочих кадрах;

2) отечественные образовательные организации, обеспечивающие подготовку рабочих кадров, в недостаточной степени ориентированы на подготовку рабочих кадров «завтрашнего дня»;

3) в результате воздействия фактора низкого уровня престижа рабочих профессий в обществе снижается численность абитуриентов, зачисляемых на программы подготовки квалифицированных рабочих и служащих;

4) в условиях недостаточной синхронизации ФГОС СПО и профессиональных стандартов образовательные организации осуществляют подготовку рабочих кадров, заведомо не обладающих профессиональными компетенциями, интересными работодателям;

5) состояние материально-технической базы образовательных организаций не отвечает глобальным задачам, стоящим перед системой подготовки рабочих кадров;

6) образовательные организации вынуждены обновлять ускоренными темпами материально-техническую базу, учитывать передовой опыт технологического развития, уделять больше внимания производственным компетенциям педагогических работников под воздействием тенденции развития технологий производства и инновационной активности корпоративного сектора;

7) тренд роботизации производства и активное внедрение робототехнологий неизбежно приводит к снижению потребности предприятий в рабочей силе и диктует требование к системе подготовки рабочих кадров к развитию подготовки по новым, инновационным профессиям и специальностям;

8) прогнозируется повышение динамичности изменения требований к квалификации рабочих кадров и повышение заинтересованности реального сектора к изначально высокому качеству подготовки молодых специалистов в целях минимизации внутренних затрат на обучение;

9) принятые подходы к мониторингу системы подготовки рабочих кадров носят информационный характер и не воспринимаются в качестве механизма совершенствования системы подготовки рабочих кадров.

На основе проведенного исследования разработана методика оценки эффек-

тивности деятельности образовательных организаций. Первый этап методики предполагает формирование аналитического материала на основе показателей деятельности образовательных организаций, расположенных в одном субъекте РФ, схожих по реализуемым образовательным программам, т.е. являющихся конкурентами. На основе сформированного аналитического материала на втором этапе осуществляется расчет коэффициентов К1-К5, характеризующих масштабность образовательной организации по приведенному контингенту, качество подготовки кадров и конкурентоспособность выпускников на рынке труда, степень конкурентоспособности образовательной организации, в т.ч. в части формировании доходной базы за счет приносящей доход деятельности. Сумма набранных образовательной организацией баллов по итогам расчета коэффициентов К1-К5 позволяет на третьем этапе выделить сильные и слабые стороны образовательной организации. На четвертом этапе определяется классификационная группа, характеризующая эффективность деятельности образовательной организации. На пятом этапе определяется базовый сценарий развития данной образовательной организации. Каждый из предложенных базовых сценариев учитывает сильные и слабые стороны образовательной организации, а также принимает во внимание особенности регионального рынка труда и конъюнктуру регионального рынка образовательных услуг. Выбор одного из предложенных базовых сценариев определяет краткосрочные, среднесрочные и стратегические цели и задачи для образовательной организации, а также конкретные мероприятия для их достижения.

Преимуществами представленной методики являются: использование официальных данных, агрегированных в результате ежегодного мониторинга качества подготовки кадров; обеспечение комплексного системного анализа показателей, т.е. всесторонняя оценка; учет сильных и слабых сторон в деятельности образовательной организации.

На основе апробации методики оценки эффективности деятельности образовательных организаций, обеспечивающих подготовку рабочих кадров, на базе филиальной сети ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В. Плеханова», сформулированы предложения по совершенствованию системы подготовки рабочих кадров, основыва-

ющиеся на ключевых принципах взаимодействия субъектов системы подготовки рабочих кадров, являющихся основой формирования и реализации политики подготовки рабочих кадров в региональном разрезе с учетом потребностей местной экономики и традиций подготовки кадров.

1. Разработать и утвердить на федеральном уровне порядок определения потребности отраслей экономики, подотраслей и крупнейших предприятий-работодателей в рабочих кадрах. Порядок должен учитывать перспективы развития экономики по отраслям и субъектам Российской Федерации. Объемы бюджетных мест на программы подготовки рабочих кадров, выделяемые из средств федерального бюджета должны быть рассчитаны в соответствии с принципами, правилами и подходами, определёнными в соответствующем федеральном нормативно правовом акте.

2. Разработать на платформе Главного информационно-вычислительного центра Министерства просвещения Российской Федерации информационную систему, позволяющую регистрировать потребность работодателей в рабочих кадрах, как в текущей перспективе (в целях содействия трудоустройству выпускников данного периода), так и в перспективном периоде.

3. На платформе Главного информационно-вычислительного центра Министерства просвещения Российской Федерации предлагается централизовать процедуру планирования целевой подготовки кадров под нужды конкретных работодателей. Повышение прозрачности и открытости планирования целевой подготовки рабочих кадров поможет определить перспективы роста потребности экономики в рабочих кадрах соответствующего профиля и качества подготовки.

4. Предусмотреть механизмы ориентации системы подготовки рабочих кадров не только на крупные предприятия, но и малый и средний бизнес, индивидуальное предпринимательство.

5. Предусмотреть ежегодное переутверждение профессиональных стандартов, наделить Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации полномочиями по согласованию образовательных стандартов подготовки рабочих кадров, что должно стать необходимым условием при утверждении по-

следних. Органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации наделить полномочиями по утверждению дополнений в образовательные стандарты подготовки рабочих кадров, обязательные для образовательных организаций, реализующих такие программы в соответствующем субъекте Российской Федерации.

6. Пересмотреть принятые и действующие на сегодняшний момент федеральные нормативные акты, регулирующие систему подготовки рабочих кадров в целях устранения неурегулированности правовых вопросов в сфере подготовки рабочих кадров, исключения в документах стратегического планирования различных целей и мероприятий по совершенствованию подготовки рабочих кадров.

7. Принять федеральный нормативный акт, направленный на систематизацию государственной политики в части повышения престижа рабочих профессий в Российской Федерации, а также профессиональной ориентации молодежи в сфере рабочих профессий и специальностей.

8. Внести изменения в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» в части запрета реализации образовательными организациями высшего образования программ подготовки рабочих кадров.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Нормативные правовые акты

1. Основные направления деятельности Правительства Российской Федерации на период до 2024 года. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://static.government.ru/media/files/ne0vGNJUk9SQjlGNNsXIX2d2CpCho9qS.pdf> (дата обращения: 15.10.2018).
2. Паспорт приоритетного проекта «Образование» по направлению «Подготовка высококвалифицированных специалистов и рабочих кадров с учетом современных стандартов и передовых технологий» («Рабочие кадры для передовых технологий»), утвержденный президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и приоритетным проектам (протокол от 25 октября 2016 г. № 9). [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://base.garant.ru/71677644/> (дата обращения: 16.09.2018).
3. Постановление Минтруда России от 27 сентября 1996 г. № 1 «Об утверждении Положения о профессиональной ориентации и психологической поддержке населения в Российской Федерации». [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://base.garant.ru/136694/#ixzz5jvYM4K00> (дата обращения: 16.04.2017).
4. Постановление Минтруда России от 29 августа 1995 г. № 47 «Об утверждении основных направлений развития государственной системы профессиональной ориентации и психологической поддержки населения в Российской Федерации». [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://base.garant.ru/180182/> (дата обращения: 16.04.2017).
5. Постановление Правительства Российской Федерации от 15 августа 2013 г. № 706 «Об утверждении Правил оказания платных образовательных услуг». [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_150870/ (дата обращения: 16.04.2017).
6. Постановление Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. № 23 «О Правилах разработки и утверждения профессиональных стандар-

тов». [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_141271/ (дата обращения: 16.04.2017).

7. Постановление Правительства Российской Федерации от 27 марта 2015 г. № 285 «Об утверждении Правил установления организациям, осуществляющим образовательную деятельность, контрольных цифр приема по профессиям, специальностям и направлениям подготовки и (или) укрупненным группам профессий, специальностей и направлений подготовки для обучения по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, а также о признании утратившими силу некоторых актов Правительства Российской Федерации». [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70823298/#ixzz5jvaDHC2z> (дата обращения: 16.04.2017).

8. Постановление Правительства Российской Федерации от 5 августа 2013 г. № 662 «Об осуществлении мониторинга системы образования. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70329494/> (дата обращения: 16.04.2017).

9. Постановление Правительства Российской Федерации от 5 марта 2015 г. № 192 «О государственном плане подготовки кадров со средним профессиональным и высшим образованием для организаций оборонно-промышленного комплекса на 2016-2020 годы». [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_176167/ (дата обращения: 16.04.2017).

10. Постановление Правительства Российской Федерации от 7 декабря 2011 г. № 1011 «О Всероссийском конкурсе профессионального мастерства «Лучший по профессии». [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://rg.ru/2011/12/14/konkurs-dok.html> (дата обращения: 16.04.2017).

11. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12.04.2013 № 148н «Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов». [Электронный ресурс] –

Режим доступа: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70266852/> (дата обращения: 10.02.2018).

12. Приказ Минобрнауки России от 02.07.2013 № 513 «Об утверждении Перечня профессий рабочих, должностей служащих, по которым осуществляется профессиональное обучение». [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_151083/ (дата обращения: 12.05.2017).

13. Приказ Минобрнауки России от 2 августа 2013 г. № 731 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по профессии 100114.01 Официант, бармен». [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://base.garant.ru/70444122/#ixzz5jvbcnSDA> (дата обращения: 10.05.2018).

14. Приказ Минобрнауки России от 2 августа 2013 г. № 770 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по профессии 262019.03 Портной». [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70344496/> (дата обращения: 10.05.2018).

15. Приказ Минобрнауки России от 2 августа 2013 г. № 696 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по профессии 190623.03 Слесарь по обслуживанию и ремонту подвижного состава». [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70346154/#ixzz5jurRIbcR> (дата обращения: 10.05.2017).

16. Приказ Минобрнауки России от 23 января 2014 г. № 36 «Об утверждении Порядка приема на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования». [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_160060/ (дата обращения: 16.04.2018).

17. Приказ Минобрнауки России от 29 октября 2013 г. № 1199 «Об утверждении перечня профессий и специальностей среднего профессионального

образования». [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70458310/> (дата обращения: 16.04.2016).

18. Приказ Минтруда России и Минобрнауки России от 28 апреля 2016 г. № 199/503 «Об утверждении методики расчета основных параметров потребности в трудовых ресурсах для целей реализации государственных программ». [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_197894/ (дата обращения: 12.09.2017).

19. Приказ Минтруда России и Минобрнауки России от 30 июня 2015 г. № 407/641 «Об утверждении Положения о системе среднесрочного и долгосрочного прогнозирования занятости населения в целях планирования потребностей в подготовке кадров в образовательных организациях, реализующих образовательные программы среднего профессионального и (или) высшего образования за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, и методики расчета на среднесрочную и долгосрочную перспективу потребности субъектов Российской Федерации, отраслей экономики и крупнейших работодателей в профессиональных кадрах». [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_251505/ (дата обращения: 16.04.2018).

20. Приказ Минтруда России от 2 ноября 2015 г. № 831 «Об утверждении списка 50 наиболее востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, требующих среднего профессионального образования». [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_188401/ (дата обращения: 16.04.2017).

21. Приказ Минтруда России от 1 декабря 2015 г. № 910н «Об утверждении профессионального стандарта «Официант/бармен». [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71195904/> (дата обращения: 16.05.2018).

22. Приказ Минтруда России от 21 декабря 2015 г. № 1051н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по ремонту и индивидуальному пошиву швейных, трикотажных, меховых, кожаных изделий, головных уборов, изделий текстильной галантереи». [Электронный ресурс] – Режим досту-

па: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71212566/#ixzz5jut2P8YT> (дата обращения: 16.05.2018).

23. Приказ Минтруда России от 2 декабря 2015 г. № 954н «Об утверждении профессионального стандарта «Слесарь по осмотру и ремонту подвижного состава железнодорожного транспорта». [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71198808/#ixzz5jutShqkg> (дата обращения: 16.05.2018).

24. Приказ Росстата от 27.06.2018 N 394 «Об утверждении статистического инструментария для проведения федерального статистического наблюдения о численности и потребности организаций в работниках по профессиональным группам». [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_301712/ (дата обращения 08.12.2018).

25. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 сентября 2016 г. № 2042-р «О центре профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих кадров». [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_205670/ (дата обращения: 25.04.2018).

26. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2012 г. № 2620-р «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки». [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140254/ (дата обращения: 11.01.2019).

27. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 марта 2014 г. № 487-р «Об утверждении Комплексного плана мероприятий по разработке профессиональных стандартов, их независимой профессионально-общественной экспертизе и применению на 2014 - 2016 годы». [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_161326/ (дата обращения: 23.01.2018).

28. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 8 октября 2014 г. № 1987-р «Об учреждении союза «Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров «Ворлдскиллс Россия». [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=EXR;n=643098#08890040603161031> (дата обращения: 16.04.2017).

29. Распоряжением Правительства Российской Федерации от 03 марта 2015 года № 349-р «Об утверждении комплекса мер и целевых индикаторов и показателей комплекса мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015-2020 гг.». [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70783150/> (дата обращения: 16.04.2016).

30. Указ Президента РФ от 31.12.2015 № 683 «О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации». [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_191669/61a97f7ab0f2f3757fe034d11011c763bc2e593f/ (дата обращения: 20.10.2018).

31. Стратегия развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в Российской Федерации на период до 2020 года (одобрена Коллегией Минобрнауки России 18 июня 2013 г. протокол № ПК-5вн). [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://минобрнауки.рф/коллегия/319/файл/2293/13.06.17-Стратегия.pdf> (дата обращения: 16.09.2018).

32. Постановление Правительства РФ от 11 июля 2018 г. № 807 «О премиях победителям и призерам национальных и международных чемпионатов по профессиональному мастерству по стандартам "Ворлдскиллс", а также их тренерам (экспертам)». [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71886744/#ixzz5jvvgqiLqK> (дата обращения: 20.02.2019).

33. Указ Президента Российской Федерации от 01 декабря 2016 г. № 642 «О Стратегии научно-технологического развития Российской Федерации». [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_207967/ (дата обращения 10.10.2018 г).

34. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597-ФЗ «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики». [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_129344/ (дата обращения 10.10.2018 г).

35. Федеральные государственные образовательные стандарты. Официальный сайт Минобрнауки России. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://xn--80abucjiibhv9a.xn--p1ai/%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%8B/336> (дата обращения: 10.05.2018).

36. Федеральный закон от 10 июля 1992 г. № 3266-1 «Об образовании». [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_1888/ (дата обращения: 10.04.2017).

37. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/ (дата обращения: 10.04.2017).

Книги, научные статьи, аналитические материалы и диссертации

38. Актуальные вопросы развития среднего профессионального образования: практическое пособие: / В. И. Блинов и др.; под общ. ред. А. Н. Лейбовича. – М. : ФИРО, 2016. – 255 с.

39. Анализ зарубежного и отечественного опыта по осуществлению совместных проектов и программ по взаимодействию с научными организациями, работодателями, общеобразовательными организациями, организациями высшего образования, социально ориентированными некоммерческими организациями, международными образовательными центрами для подготовки и переподготовки квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена (молодежи, взрослого населения, инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья). Отчет. 2017 г. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.globaledu.ru/files/%D0%98%D0%BD%D1%84%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F.pdf> (дата обращения: 20.10.2018).

40. Аналитический обзор мирового рынка робототехники / Лаборатория робототехники Сбербанка. [Электронный ресурс] – Режим доступа:

<http://www.sberbank.ru/common/img/uploaded/analytics/2018/analiticeskij-obzor-mirovogo-rynka-robototehniki.pdf> (дата обращения: 01.11.2018).

41. Аналитическое исследование: Мировой рынок робототехники / Национальная Ассоциация Участников Рынка Робототехники. [Электронный ресурс] – Режим доступа: [http://robotforum.ru/assets/files/000_News/NAURR-Analiticheskoe-issledovanie-mirovogo-rynka-robototehniki-\(yanvar-2016\).pdf](http://robotforum.ru/assets/files/000_News/NAURR-Analiticheskoe-issledovanie-mirovogo-rynka-robototehniki-(yanvar-2016).pdf) (дата обращения: 10.12.2017).

42. Асалиев, А. М., Забелина, О. В. Непрерывное образование как фактор экономического и социального развития страны / А. М. Асалиев, О. В. Забелина // Экономика устойчивого развития. – 2012. – № 9. – С. 210-216.

43. Асалиев, А. М., Забелина, О. В. Особенности молодежи как части трудового потенциала российской экономики и объекта политики занятости / А. М. Асалиев, О. В. Забелина // Транспортное дело России. – 2011. – № 11. – С. 20-22.

44. Асалиев, А. М. Проблемы участия государства в регулировании рынка труда / А. М. Асалиев // Товарный менеджмент: экономический, логистический и маркетинговый аспекты. – 2016. – С. 21-27.

45. Асалиев, А. М., Васякин, Б. С. Развитие практической составляющей в профессиональной подготовке кадров для современной экономики России (на примере РЭУ им. Г.В. Плеханова) / А. М. Асалиев, Б. С. Васякин // Экономика устойчивого развития. – 2014. – № 3 (19). – С. 9-12.

46. Асалиев, А. М., Мирзабалаева, Ф. И., Алиева, П. Р. Развитие трудового потенциала / А. М. Асалиев, Ф. И. Мирзабалаева, П. Р. Алиева – Сер. Высшее образование: Бакалавриат (Издание 2-е, переработанное и дополненное). – М. : ИНФРА-М, 2018. – 281 с.

47. Ассигнования на гражданскую науку из средств федерального бюджета в Российской Федерации. Экспресс-информация Института статистических исследований и экономики знаний Высшей школы экономики. Вып. от 27.06.2018 г. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://issek.hse.ru/news/220887492.html> (дата обращения: 11.10.2018).

48. Бабынина, Л. С., Колесникова, О. А., Похвощев В. А. Региональные проблемы занятости, уровня и качества жизни населения: монография / Л. С. Бабынина. – М. : МИРБИС, 2007. – 171 с.

49. Бабынина, Л. С., Савенок, Е. С. Затраты на персонал: сущность и направления оптимизации. Современные проблемы экономики и менеджмента / Л. С. Бабынина, Е. С. Савенок // Материалы международной научно-практической конференции к 100-летию МОТ и 100-летию ФГБОУ ВО АНОО ВПО «Воронежский институт высоких технологий», Воронежское региональное отделение «Академия труда и занятости», «Воронежский государственный университет». – 2017. – С. 36-40.

50. Бабынина, Л. С. Подготовка кадров для цифровой экономики / Л. С. Бабынина // Ломоносовские чтения-2018. Секция экономических наук. «Цифровая экономика: человек, технологии, институты»: сборник статей. – М. : Экономический факультет МГУ имени М. В. Ломоносова. – 2018. – С. 73-480.

51. Бадмаева, С. В., Леднева, С. А., Литвинюк, А. А., Кузуб, Е. В., Рожков, В. Д. Российская молодежь на рынке труда: экономическая активность и проблемы трудоустройства в мегаполисе : монография / С. В. Бадмаева, С. А. Леднева. – 2016. – 228 с.

52. Балдин, С. С. Профессионально-техническое образование в России. Историография проблемы / С. С. Балдин // Историография. – 2006. – № 1. – С. 125-140.

53. Банникова, Л. Н., Банникова Л. Н. (Ред.), Кораблева Г. Б. (Ред.), Боронина Л. Н., Вишневецкий Ю. Р., Кеммет Е. В., ... Шолина И. И. Воспроизводство инженерных кадров: вызовы нового времени: монография / Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б.Н. Ельцина» – Екатеринбург : – 2015. – 364 с.

54. Батышев, С. Я. История профессионального образования в России / С.Я Батышев. – М.: Российская академия образования. Ассоциация «Профессиональное образование», 2003. – 663 с.

55. Батышев, С. Я. Подготовка рабочих профессионалов / С. Я. Батышев. – М. : – 1995. – 167 с.
56. Батышев, С. Я. Реформа профессиональной школы. Опыт, поиск, задачи, пути реализации / С. Я. Батышев. – М. : – 1987. – 344 с.
57. Батышев, С. Я. Формирование квалифицированных рабочих кадров в России / С. Я. Батышев. – М. : – 1971. – 231 с.
58. Биляк, Т. А., Вишневская Н. Т., Гимпельсон В. Е., Денисова И. А., Капелюшников Р. И., Карабчук Т. С., Лазарева О. В., Лукьянова А. Л., Ощепков А. Ю., Рыжикова З. А., Цухло С. В. Российский работник: образование, профессия, квалификация : монография / Т. А. Биляк и др.; под ред. В. Е. Гимпельсона Р. И. Капелюшникова. – М. : Издательский дом Высшей школы экономики, 2011. – 574 с.
59. Бобков, А. Л., Шубенкова Е. В. Реализация новой образовательной модели бакалавриата: опыт Российского экономического университета имени Г. В. Плеханова / А. Л. Бобков, Е. В. Шубенкова // Вестник Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова. – 2016. – № 3 (87). – С. 27-36.
60. Бобков, А. Л., Шубенкова Е. В. Тенденции и перспективы развития системы высшего образования в России и за рубежом / А. Л. Бобков, Е. В. Шубенкова // Плехановский научный бюллетень. – 2015. – № 2 (8). – С. 240-247.
61. Бобков, А. Л., Шубенкова Е. В., Стукалова И. Б. Трансформация образовательной модели подготовки бакалавров в Российском экономическом университете имени Г.В. Плеханова / А. Л. Бобков, Е. В. Шубенкова // Science, society, progress. Proceedings of articles the international scientific conference Czech Republic, Karlovy Vary - Russia, Moscow, 28-29 July 2016 / Editors prof. L. A. Shamina, M. A. Komissarova, V. P. Klimanov. – 2016. – С. 155-165.
62. Бычин, В. Б., Малинин С. В., Шубенкова Е. В. Организация и нормирование труда : учебник для студентов, обучающихся по специальности «Экономика труда» / В. Б. Бычин, С. В. Малинин, Е. В. Шубенкова ; под ред. Ю. Г. Одегова ; Российская экономическая акад. им. Г. В. Плеханова. – М. : 2007. – 637 с.

63. Бычин, В. Б., Новикова Е. В. Роль трудовых нормативов в рыночной экономике / В. Б. Бычин, Е. В. Новикова // Вестник Российского экономического университет. – 2014. – № 9. – С. 62-74.
64. Бычин, В. Б., Волгин Н. А., Одегов Ю. Г., и др. Экономика труда (социально-трудовые отношения) : монография / В. Б. Бычин, Н. А. Волгин, Ю. Г. Одегов и др. – М., 2006. – С. 736.
65. Вербицкая, Н. О., Романцев Г. М., Федоров В. А. Скрытая кадровая проблема российской инновационной экономики: потенциал системы профессионально-педагогического образования / Н. О. Вербицкая, Г. М. Романцев, В. А. Федоров // Образование и наука: Изв. Урал. От-ния Рос. Акад. Образования. – 2008. – № 5. – С. 84-90.
66. Веселов, А. Н. Профессионально-техническое образование в СССР: очерки по истории среднего и низшего профтехобразования / А. Н. Веселов. – М., 1961. – 328 с.
67. Вишневская, Н. Т., Воскобойников И. Б., Гимпельсон В. Е., Денисенко М. Б., Жихарева О. Б., Зудина А. А., Капелюшников Р. И., Лукьянова А. Л., Ощепков А. Ю., Чернина Е. М., Шарунина А. В. Мобильность и стабильность на российском рынке труда: монография / Р. И. Капелюшников и др. – М., 2017. – 536 с.
68. Волгин, Н. А. Проблема кадровой политики и совершенствование системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров / Н. А. Волгин // Вестник Поволжской академии государственной службы. – 2002. – № 4. – С. 37-43.
69. Волгин, Н. А. Достойная оплата труда молодежи: звучит красиво, но требует конкретных действий / Н. А. Волгин // Точки над Ё. – 2014. – № 2 (11). – С. 42-50.
70. Войкина, Е. А., Шубенкова Е. В., Гагиев Н. Н. Сравнительный анализ оценки качества образования в зарубежных вузах / Е. А. Войкина, Е.В. Шубенкова // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Экономика и управление. Из-во: ТГУ. – Тверь : – 2018. – С. 136-141.

71. Войкина, Е. А., Шубенкова Е. В., Куксова О. Д. Российский опыт реализации образовательных программ в сфере социального предпринимательства / Е. А. Войкина, Е. В. Шубенкова, О. Д. Куксова // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. – 2017. – № 5 (69). – С. 165-168.

72. Выборочное обследование организаций и предприятий на предмет потребности в работниках по профессиональным группам Федеральной службой государственной статистики. [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.gks.ru/free_doc/2017/potrorg/potr16.htm (дата обращения: 11.03.2018).

73. Выборочное обследование организаций Федеральной службы государственной статистики «О численности и потребности организаций в работниках по профессиональным группам». [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1245749635312 (дата обращения: 11.11.2018).

74. Гимпельсон, В. Е., Капелюшников Р. И., Лукьянова А. Л. Спрос на труд и квалификацию в промышленности: между дефицитом и избытком / Р. И. Капелюшников и др. // Экономический журнал Высшей школы экономики. – 2007. – Т. 11. – № 2. – С. 163-199.

75. Гревцев, Г. С. Формирование регионального заказа на подготовку кадров : монография / Гревцев Г. С., Смирнов И. П. – М. ; Липецк : АПО, – 2002. – 111 с.

76. Гурьян, Л. В., Половинко, В. С. Компетентностная модель субъекта труда: концепция сквозных компетенций / Л. В. Гурьян, В. С. Половинко // Экономические науки. – 2013. – № 104. – С. 49 – 52.

77. Динамика приема обучающихся на программы подготовки квалифицированных рабочих и служащих 2015-2017 гг. / Статистическое наблюдение № СПО-1 Федеральной службы государственной статистики РФ. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.gks.ru> (дата обращения: 11.06.2018).

78. Долженкова, Ю. В. Профессиональные стандарты: проблемы внедрения / Ю. В. Долженкова // Кадровый форум Черноземья. Сборник статей десятого

юбилейного Кадрового форума Черноземья (шестое международное заседание). Воронежский государственный университет. – 2017. С. 21-23.

79. Егоршин, А. П. Управление персоналом: Конспект лекций. / А. П. Егоршин. – Н. Новгород : НИМБ, 2005. – С. 136.

80. Ежегодный доклад о результатах Мониторинга качества подготовки кадров (2016 год) / Министерство образования и науки Российской Федерации. [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://miccedu.ru/p/monitoring_spo_arhiv (дата обращения: 18.04.2017).

81. Еремина, И. Ю., Джигоева Ф. А. Классификация методов проактивной адаптивной подготовки молодых кадров / И. Ю. Еремина, Ф. А. Джигоева // Нефть, газ и бизнес. – 2014. – № 10. – С. 42-48.

82. Еремина, И. Ю., Бондаренко, М. С. Теоретические основы подготовки кадров на базе отраслевых корпоративных компетенций в условиях глобализации экономики труда / И. Ю. Еремина, М. С. Бондаренко // Современные проблемы управления природными ресурсами и развитием социально-экономических систем материалы XII международной научной конференции: в 4-х частях. – 2016. – С. 319-324.

83. Жаровина, О. А. Роль В. Н. Татищева в развитии профессионального образования на Урале / О. А. Жаровина // Шестые Татищевские чтения : тезисы докладов и сообщений, Екатеринбург (20-21 апреля 2006 г.). – Екатеринбург: Издательство Уральского университета, – 2006. – Т. 1. – С. 34-36.

84. Жильцова, Д. А., Степанов А. А. Принципы диагностики профессиональной пригодности работников специальности «Управление технологическими инновациями» / Д. А. Жильцова, А. А. Степанов // Формирование эффективного трудового потенциала персонала организации сб. статей Междун. научно-практической конференции. Под редакцией Г. И. Москвитина, Е. З. Карпенко, А. А. Степанова. – 2016. – С. 56-63.

85. Забелина, О. В., Бычин, В. Б. Организация труда в промышленности: анализ тенденций развития / О. В. Забелина, В. Б. Бычин // Вестник Тверского

государственного университета. Серия Экономика и управление. – 2013. – № 33. – вып. 21. – С. 135-141.

86. Заседание Совета при Президенте России по науке и образованию (Часть II). [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.vestifinance.ru/videos/44155> (дата обращения 27.11.2018).

87. Затраты на науку в России и ведущих странах мира / Институт статистических исследований и экономики знаний Высшей школы экономики. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://issek.hse.ru/news/191234264.html> (дата обращения: 07.07.2018).

88. Захаровский, Л. В. Советская система профтехобразования и процесс мобилизационной модернизации в СССР / Л. В. Захаровский // Научный журнал «Научный диалог». – Изд. ООО «Центр научных и образовательных проектов». – 2015. – № 5 (41) – С. 48-76.

89. Золотарева, Н. М. Концептуально-прогностическая модель интернационализации среднего профессионального образования / Н. М. Золотарева // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Педагогика и психология. – 2016. – № 4. – С. 83-92.

90. Золотарева, Н. М., Рябко, Т. В. О приоритетах государственной политики в развитии непрерывного образования взрослых в Российской Федерации / Н. М. Золотарева, Т. В. Рябко // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Образование. Педагогические науки. – 2016. – Т. 8. – № 2. – С. 7-11.

91. Золотарева, Н. М. Многофункциональные центры прикладных квалификаций: курс на обеспечение квалифицированными кадрами / Н. М. Золотарева // Профессиональное образование. Столица. – 2013. – № 10. – С. 2-5.

92. Золотарева, Н. М. Векторы модернизации среднего профессионального образования / Н. М. Золотарева // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Педагогика и психология. – 2013. – № 3. – С. 145-153.

93. Золотарева, Н. М. Присоединение России к WorldSkills International / Н. М. Золотарева // Профессиональное образование в России и за рубежом. – 2013. – № 2 (10). – С. 19-23.
94. Индикаторы инновационной деятельности: 2017 / Высшая школа экономики. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.hse.ru/primarydata/ii2017> (дата обращения 07.07.2018).
95. Индикаторы образования: 2017 / Институт статистических исследований и экономики знаний Высшей школы экономики. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.hse.ru/primarydata/io2017> (дата обращения: 11.03.2018).
96. Информационно-аналитические материалы по результатам проведения мониторинга качества подготовки кадров 2016. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://indicators.miccedu.ru/monitoring/2016/index.php?m=spo> (дата обращения: 11.07.2018).
97. Информационно-аналитические материалы по результатам проведения мониторинга качества подготовки кадров 2017. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://indicators.miccedu.ru/monitoring/2017/index.php?m=spo> (дата обращения: 01.09.2018).
98. Информационно-аналитические материалы по результатам проведения мониторинга качества подготовки кадров 2018. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://indicators.miccedu.ru/monitoring/?m=spo> (дата обращения: 11.12.2018).
99. Информация Минтруда России по вопросам применения профессиональных стандартов. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://rosmintrud.ru/docs/mintrud/payment/128> (дата обращения: 17.09.2017).
100. Казеев, А. Ф. Зарубежный опыт развития среднего профессионального образования [Электронный ресурс] / А. Ф. Казеев. // – Режим доступа: <https://core.ac.uk/download/pdf/42055539.pdf> (дата обращения: 20.10.2018).
101. Карташов, С. А., Тертычная М. Ю. Система профессионального обучения безработных граждан и незанятого населения, необходимость модернизации

ции ее организационно-экономических механизмов / С. А. Карташов, М. Ю. Тертычная // Управление риском. – 2012. – № 1 (61). – С. 2-5.

102. Карташов, С. А. Трудоустройство. Поиск работы / С. А. Карташов, Ю. Г. Одегов, И. А. Кокорев / Под ред. Ю. Г. Одегова. – М. : Российская экономическая академия им. Г.В. Плеханова. – 2002. – 384 с.

103. Карташова, Л. В. Реформирование российской системы образования – перспективы развития подготовки управленческих кадров (зарубежный и российский опыт) / Л. В. Карташова // Вестник Российского экономического университета имени Г.В. Плеханова. – М. : Изд-во ФГБОУ ВПО «РЭУ им. Г.В. Плеханова». – 2015. – с. 3-13.

104. Карташова, Л. В. Совершенствование системы управления человеческими ресурсами в образовательной сфере / Л. В. Карташова // Экономика, Статистика и Информатика. Вестник УМО. – М. : Изд-во МЭСИ, – 2015. – с. 51-54.

105. Кибанов, А. Я., Ивановская Л. В. Управление персоналом: теория и практика. Кадровая политика и стратегия управления персоналом: учебно-практическое пособие / под ред. А. Я. Кибанова. – М. : Проспект, 2012. – 64 с.

106. Климаков, С. А. Развитие профессионального образования на Урале в 60-е гг. XIX в. – февраль 1917.: дис. ... канд. ист. наук: 07.00.02 / Климаков Сергей Алексеевич – Челябинск, – 2001. – 290 с.

107. Клячко, Т. Л., Беляков С. А., Полушина Е. А. Среднее профессиональное образование: состояние и прогноз развития: монография / Т. Л. Клячко и др. – М. : Дело, 2018. – С. 48.

108. Колосова, Р. П., Разумова, Т. О. Человеческое развитие и эффективная занятость / Р. П. Колосова, Т. О. Разумова // Уровень жизни населения регионов России. – 2012. – № 4 (170). – С. 116-120.

109. Колосова, Р. П. Современное развитие российского рынка труда в контексте социоэкономического подхода: основные тренды / Р. П. Колосова // Социально-экономическое развитие организаций и регионов Беларуси: устойчивость, развитие и инновации. Материалы докладов Междун. научно-практической конференции. – 2012. – С. 37-41.

110. Колосова, Р. П. Российский рынок труда: возможности и ограничения в контексте социэкономического подхода / Р. П. Колосова // Труд и социальные отношения. – 2009. – № 4. – С. 18-23.

111. Колосова, Р. П. индивидуализация и социокультурная доминанта как факторы эволюции социально-трудовых отношений / Р. П. Колосова, Ю. О. Никулина // Сб.: Междисциплинарные исследования экономики и общества. – 2014. С. 92-104.

112. Конюховская, А. Рынок промышленной робототехники в России и мире [Электронный ресурс] / А. Конюховская // Control Engineering Россия. – Режим доступа: <http://controleng.ru/wp-content/uploads/403.pdf> (дата обращения (11.01.2017)).

113. Кузнецова, Н. В. Подбор и расстановка кадров / Н. В. Кузнецова // Изво Дальневосточного университета. – Владивосток. – 2005. – С. 306.

114. Куксова, О. Д., Шубенкова Е. В., Пироженко Е. А., Гагиев Н. Н. Сравнительный анализ опыта оценки качества образования в РЭУ им. Г.В. Плеханова и других ведущих российских вузах / О. Д. Куксова, Е. В. Шубенкова // Сб.: Научный бюллетень Российского экономического университета имени Г. В. Плеханова. – М. – 2016. – С. 215-220.

115. Культура и социальное управление : сб. науч. ст. / Федер. агентство по образованию, Сев.-Зап. акад. гос. службы ; [редкол.: А. С. Горшков и др.]. – СПб. : СЗАГС. – 2009. – 258.

116. Кутлунин, Е. А. Структура персонала организации и методы ее анализа / Е. А. Кутлунин // Научный журнал «Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – Омск : ФГБОУ ВО «ОмГУ им. Ф.М. Достоевского». – 2004. – С. 58.

117. Литвинюк, А. А. Ожидания работодателя и запросы молодежи на российском рынке труда / А. А. Литвинюк // Материалы VIII междун. научно-практической конференции (19-20 февраля 2016 г.). – М. : РЭУ им. Г. В. Плеханова. – 2016. – 273 с.

118. Литвинюк, А. А., Леднева С. А., Кузуб Е. В., Бобков В. Н., Бадмаева С. В., Рожков В. Д. Российская молодежь на рынке труда: экономическая активность и проблемы трудоустройства : монография / А. А. Литвинюк, С. А. Леднева. – 2016. – 230 с.

119. Литвинюк, А. А. Проблемы формирования профессиональных компетенций специалистов на основе использования отраслевых рамок компетенций / А. А. Литвинюк // Формирование профессиональных предпринимательских компетенций молодежи в процессе обучения предпринимательству. – М. : Издательский дом университета Синергия, – 2014. – 282 с.

120. Литвинюк, А. А. Управление персоналом : учебник для бакалавров / А. А. Литвинюк. – М. : Издательство Юрайт, 2013. – С. 434.

121. Лихачев, Б. Г. Педагогика / Б. Г. Лихачев. – М. : 1992. – 464 с.

122. Лишние люди XXI века / РБК. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.rbc.ru/newspaper/2017/01/20/58806fe19a794712678e210e> (дата обращения: 02.10.2018).

123. Луковцева, Е. Н., Профессиональная переподготовка и повышение квалификации государственных гражданских служащих: опыт и практика (на примере ГАУ ДПО «Высшая школа инновационного менеджмента при Главе РС(Я)») / Е. Н. Луковцева // Лидерство и менеджмент. – 2017. – Т. 4. – № 1. – С. 25-38.

124. Мартынов, В. Г., Еремина, И. Ю., Кибовская, С. В., Руденко, Г. Г., Долженкова, Ю. В. Профессиональные стандарты в системе развития квалификаций работников нефтегазового комплекса / Г. Г. Руденко // Статья в журнале «Нефтяное хозяйство». Из-во «Нефтяное хозяйство». – М. – 2017. – С. 26-29.

125. Мартынов, В. Г., Еремина И. Ю., Кибовская С. В., Руденко Г. Г., Долженкова Ю. В. Независимая оценка квалификаций работников в нефтегазовом комплексе / Г. Г. Руденко // Статья в журнале «Нефтяное хозяйство». Из-во «Нефтяное хозяйство». – М. – 2018. – С. 102-105.

126. Мирзабалаева, Ф. И. Дополнительное профессиональное образование в рыночной экономике / Ф. И. Мирзабалаева // Современные исследования социальных проблем (СИСП). – 2015. – № 5. – С. 126-132.

127. Мирзабалаева, Ф. И. Подготовка рабочих кадров: проблемы, практика, развитие / Ф. И. Мирзабалаева // Инновационные доминанты социально-трудовой сферы: экономика и управление. Материалы ежегодной междунаучно-практической конференции по проблемам социально-трудовых отношений (16 заседание). Воронежский государственный университет, Академия труда и занятости (Воронежское отделение). – 2016. – С. 162-168.

128. Мирзабалаева, Ф. И. Практика подготовки инновационных кадров в российских компаниях / Ф. И. Мирзабалаева // Актуальные проблемы социально-трудовых отношений». Материалы VI Всероссийской научно-практической конференции с междунаучным участием, посвященной 85-летию образования Дагестанского государственного университета. Даггосуниверситет. – 2016. – 338 с.

129. Мирзабалаева, Ф. И., Омарова З. К., Миргород Е. Е. Основные направления совершенствования подготовки рабочих кадров в российской экономике. – Евразийская экономическая интеграция как фактор повышения стабильного и поступательного развития национальных хозяйственных систем / Материалы междунаучно-практической конференции – М., 2016. – С. 195-198.

130. Мирошин, Д. Г. Зарубежный опыт организации обучения: японская и евро-американская модель / Д. Г. Мирошин // Современные проблемы науки, образования и производства: сб. материалов Междунаучно-практической конференции. – Н. Новгород, – 2009. – С. 446-449.

131. Мониторинг экономики образования. Информационно-аналитические материалы по результатам социологических обследований Высшей школы экономики. – 2018. – Вып. № 7 (73). [Электронный ресурс] – Режим доступа: [https://memo.hse.ru/data/2018/04/03/1164822215/iam_7_2018\(73\).pdf](https://memo.hse.ru/data/2018/04/03/1164822215/iam_7_2018(73).pdf) (дата обращения: 10.12.2018).

132. Новиков, А. М. Профессиональное образование России: перспективы развития / А. М. Новиков. – М. : ИЦПНПО РАО, 1997. – 254 с.

133. О результатах анализа трудоустройства выпускников программ СПО в рамках мониторинга качества подготовки кадров в 2018 году Информационный бюллетень – М. : МИРЭА – Российский технологический университет. – 2018. – 15 с.

134. О результатах мониторинга качества подготовки кадров в 2018 году Информационный бюллетень – М. : МИРЭА – Российский технологический университет. – 2018. – 35 с.

135. Одегов, Ю. Г., Бабынина Л. С. Экономика труда и управление персоналом – перспективы подготовки специалистов / Ю. Г. Одегов, Л. С. Бабынина // Вестник Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова. – 2015. – № 5 (83). – С. 3-12.

136. Одегов, Ю. Г., Алиев Ш. М. Подготовка и переподготовка кадров как компонент политики занятости / Ю. Г. Одегов, Ш. М. Алиев // Известия ТРТУ. – 2000. – № 2 (16). – С. 294-296.

137. Одегов, Ю. Г., Руденко Г. Г., Мерко А. И., Апенько С. Н. Проблемы анализа работы и рост производительности труда (методика и практика исследований) / Ю. Г. Одегов и др. // Нормирование и оплата труда в промышленности. – 2010. – № 9. – С. 21-27.

138. Одегов, Ю. Г. Кадровые проблемы российских предприятий: диагностика и пути решения / Ю. Г. Одегов // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. – 2011. – № 2. – С. 5-10.

139. Омаров, О. А., Гасанов М. М., Мирзабалаева Ф. И., Дибиргаджиев В. М. Мониторинг высшего образования: сущность, принципы, методологические подходы / О. А. Омаров, М. М. Гасанов, Ф. И. Мирзабалаева // Вопросы структуризации экономики. – 2006. – № 4. – С. 26-29.

140. Основные аспекты деятельности профессиональных образовательных организаций в условиях проводимой модернизации сферы среднего профессионального образования. Информационный бюллетень. – М. : Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». – 2018. – № 5 (125). – 48 с.

141. Осовский, Е. Г. Развитие теории профессионально-технического образования в СССР (1917-1940 гг.) / Е. Г. Осовский. – М. – 1980. – 310 с.

142. Оценка системы подготовки инженерно-технических кадров: материалы комплексного исследования потребностей крупнейших региональных работодателей / И. И. Шолина [и др.] // под общей редакцией Банниковой Л. Н. ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Уральский федеральный университет ; Высшая инженерная школа. – Екатеринбург: ООО «Издательский Дом «Ажур», – 2016. – 272 с.

143. Парламентская газета. Издание Федерального собрания Российской Федерации. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.pnp.ru/economics/dolya-malogo-i-srednego-biznesa-v-vvp-rossii-nedostatochna-zayavili-v-schyotnoy-palate.html> (дата обращения: 10.10.2018).

144. Пироженко, Е. А., Шубенкова Е. В., Гагиев Н. Н. Оценка качества образования ведущими рейтинговыми агентствами / Е. А. Пироженко, Е. В. Шубенкова // Человеческий капитал и профессиональное образование. – 2017. – № 1 (21). – С. 32-36.

145. Половинко, В. С., Сазонова М. Г. Система оценки персонала в концепции управления по результатам: монография / В. С. Половинко, М. Г. Сазонова – Омск, – 2008. – 256 с.

146. Половинко, В. С., Диннер И. В. Влияние профориентации на миграцию и перспективы рынка труда / В. С. Половинко, И. В. Диннер // Вестник Тюменского государственного университета. Социально-экономические и правовые исследования. – 2017. – Т. 3. – № 3. – С. 19-32.

147. Постников, С. П. Государство и профессиональная подготовка рабочих кадров промышленности Урала в 1900-1940 гг. : монография / С. П. Постников, М. А. Фельдман ; Рос. акад. наук, Урал. отд-ние, Ин-т истории и археологии. – Екатеринбург : УрО РАН, – 2004. – 228 с.

148. Постников, С. П. Социокультурный облик промышленных рабочих России в 1900-1941 гг. / С. П. Постников, М. А. Фельдман; Федер. арх. агентство России, Рос. гос. арх. соц.-полит. истории, Центр по разраб. и реализации межарх.

программ док. публ. федер. архивов, Гос. арх. Рос. Федерации, Рос. гос. арх. экономики. – М. : РОССПЭН, – 2009. – 366.

149. Профессиональная подготовка рабочих в системе формирования рынка труда в России. Аналитический центр при Правительстве Российской Федерации. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://ac.gov.ru/files/publication/a/11646.pdf> (дата обращения 19.04.2018).

150. Профессиональное образование и формирование личности специалиста: Науч.-метод. Сб. – М., 2002. – 198 с.

151. Профтехобразование России: итоги XX века и прогнозы: коллективная монография / Е. В. Ткаченко, И. П. Смирнов. – М. : ИРПО АПО, – 1999. – 424 с.

152. Разница между кадрами и персоналом. [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://thedifference.ru/chem-kadry-otlichayutsya-ot-personala/#%D1%81_menu (дата обращения: 13.04.2018).

153. Разумова, Т. О., Черных, Е. А. Система подготовки рабочих кадров на крупных российских предприятиях / Т. О. Разумова, Е. А. Черных // Инновационное развитие экономики России: междисциплинарное взаимодействие. Сб. статей по материалам Седьмой междун. научной конференции. – 2014. – С. 516-521.

154. Разумова, Т. О., Черных Е. А. Факторы, влияющие на формирование спроса в кадрах с высшим образованием со стороны рынка труда: вопросы теории и методологии / Т. О. Разумова, Е. А. Черных // Альтернативы экономической политики в условиях замедления экономического роста. Сборник статей по материалам научной конференции. Московский государственный университет им. М. В. Ломоносова. – 2015. – С. 720-733.

155. Разумова, Т. О. Молодежь на рынке труда РФ: преимущества и риски в условиях прекаризации / Т. О. Разумова // Неустойчивость занятости (прекаризация): особенное и общее с учетом интеграционных усилий государства и общества. – М., – 2015. – С. 314-320.

156. Разумова, Т. О., Хозяинова О. Профессиональная ориентация в вузе как фактор адаптации молодого специалиста к требованиям рынка труда / Т. О.

Разумова, О. Хозяинова // Социальная политика и социальное партнерство. – 2008. – № 12. – С. 40-47.

157. Разумова, Т. О. Выпускники вузов на рынке труда России: монография / Т. О. Разумова. – М. : – 2007. – 232 с.

158. Распределение населения по возрастным группам 2002-2018 гг. [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/demography/# (дата обращения: 17.11.2018).

159. Ратай, Т. В. Рейтинг ведущих стран мира по затратам на науку. Расчеты ИСИЭЗ НИУ ВШЭ на основе данных Росстата, ОЭСР, ЮНЕСКО и Евростата. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://issek.hse.ru/mirror/pubs/share/221869863> (дата обращения: 10.12.2018).

160. Реформа местного самоуправления: опыт России и Франции : сб. ст. / Рос. акад. гос. службы при Президенте Рос. Федерации, Сиб. акад. гос. службы ; [редкол.: Е. А. Бойко и др.]. – Новосибирск : СибАГС, – 2006. – 243 с.

161. Реформа среднего профессионального образования (отечественный и зарубежный опыт) / Аналитический центр при Правительстве Российской Федерации. № 11. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://ac.gov.ru/files/publication/a/12464.pdf> (дата обращения 19.04.2018).

162. Реформа государственной службы России: история попыток реформирования с 1992 по 2002 год / А.Г. Барабашев, Х.А. Беков, Т.В. Зайцева и др. – М.: Весь мир, 2003. – 304 с.

163. Реформа государственной службы Российской Федерации (2000 – 2003 годы) / рук. авт. колл. А.Г. Барбашев. – М. : Издательский дом ГУ ВШЭ, 2006. – 242 с.

164. Романцев, Г. М., Федоров В. А., Мокроносов А. Г. Профессиональное образование в системе обеспечения модернизируемой экономики рабочими кадрами / Г. М. Романцев // Университетское управление: практика и анализ. – 2012. – № 6. – С. 6-13.

165. Руденко, Г. Г. Оценка компетенций и результативность труда / Г. Г. Руденко // Нормирование и оплата труда в промышленности. Из-во «Панорама». – М. : – 2016. – С. 42-47.

166. Руденко, Г. Г., Сидорова В. Н., Сидоров Н. В. Управление талантами: разработка программы и развитие кадрового потенциала / Г. Г. Руденко // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. – Омск : Из-во: Омский государственный университет им. М. Ф. Достоевского, 2017. – С. 125-129.

167. Сведения о заработной плате работников организаций по категориям персонала и профессиональным группам работников за октябрь 2017 г. [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/ (дата обращения 30.10.2018).

168. Сергеев, С. А., Бондарева Е. П., Степанов А. А. Мотивационные и адаптационные проблемы интеграции иностранных студентов в инновационную образовательную среду университета / С. А. Сергеев, Е. П. Бондарева, А. А. Степанов // Экономика и управление инновациями. – 2017. – № 2 (2). – С. 86–97.

169. Система подготовки кадров: точки роста : сборник методических и информационных материалов / Нац. агентство развития квалификаций ; [под общ. ред. А. Н. Лейбовича]. – М. : Про-Принт, 2017. – № 1. – 231 с.

170. Скоробогатов, А. В., Иуков Е. А. История становления и развития профессионального образования в России (XVIII-XX вв.) / А. В. Скоробогатов, Е.А. Иуков // Профессиональное образование в России и за рубежом. – Кемерово : ГБУ ДПО «Кузбасский региональный институт развития профессионального образования». – 2017. – С. 181.

171. Смирнов, И. П. Новые принципы организации начального профессионального образования : Переход к открытой системе в условиях рынка труда / Смирнов И. П., Поляков В. А., Ткаченко Е. В. ; М-во образования Рос. Федерации, Ин-т развития проф. образования, Рос. акад. образования, Отд-ние проф. образования. – М. : Аспект, – 2004. – 31 с.

172. Сообщество HR-менеджеров. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://hr-portal.ru/pages/poloj/ppk.php> (дата обращения: 15.06.2017).

173. Сотникова, С. И., Долженкова Ю. В., и др. Управление человеческими ресурсами в условиях реформирования системы образования: коллективная монография / под редакцией доктора экономических наук, профессора С. И. Сотниковой. – Новосибирск, – 2014. – 199 с.

174. Статистика: Плотность роботов в разных странах и отраслях промышленности. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://robotforum.ru/novosti-technologij/statistika-plotnost-robotov-v-raznyix-stranax-i-otraslyax-promyishlennosti.html> (дата обращения: 05.12.2018).

175. Степанов, А. А. Проблемы и перспективы популяризации профессионального образования в России / А. А. Степанов // Приоритетные направления совершенствования производственного обучения в учреждениях профессионального образования России: от теории к практике. Сборник научных статей по итогам I Всероссийской научно-практической конференции. – М. : КЭСИ. – 2016. – 13 С.

176. Степанов, А. А. Государственная политика в сфере подготовки рабочих кадров: основные тренды и приоритетные направления / А. А. Степанов // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. – 2018. – № 2 (71). – С. 105-108.

177. Степанов, А. А. Влияние демографического фактора и уровня востребованности рабочих профессий у абитуриентов на систему подготовки рабочих кадров в России / А. А. Степанов // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. – 2018. – № 4 (73). – С. 113-117.

178. Степанов, А. А. Эффективная наука и обучение инновационному предпринимательству – как ключевые факторы достижения лидерства в ведущих научно-технических секторах экономики России / А. А. Степанов // Торговля в XXI веке. Материалы XII Междун. научно-практической конференции. – 2014. – С. 152-158.

179. Степанов, А. А., Сьянов А. В. Инновационные формы государственно-частного партнерства и механизмы их реализации в вузе / А. А. Степанов, А. В. Сьянов // Профессиональное образование и занятость молодежи: XXI век.

Система профессионального образования в условиях модернизации. – 2014. – С. 83-86.

180. Степанов, А. А. Социально-экономический аспект государственно-частного партнерства в сфере образования / А. А. Степанов // Ценности и интересы современного общества Междун. научно-практическая конференция. – 2014. – С. 226-228.

181. Студенты профессиональных образовательных организаций: высокотехнологичный сегмент СПО. Информационный бюллетень. – М. : Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», – 2018. – № 8 (128). – 48 с.

182. Сьянов, А. В., Степанов, А. А. Современные формы государственно-частного партнерства в сфере образования (на примере Кемеровского филиала МЭСИ) / А. В. Сьянов, А. А. Степанов // Профессиональное образование в России и за рубежом. – 2014. – № 2 (14). – С. 24-29.

183. Татищев, В. Н. Избранные произведения. / В. Н. Татищев. – Л. : Наука, 1979. – С. 392.

184. Теория и технология образования : эксперимент. учеб. пособие / Е. А. Суворина, О. Н. Борисова, Е. В. Ткаченко, И. Ф. Комогорцева // Твер. гос. ун-т. Каф. педагогики и науч. основ управления шк. Лаб. инновац. пед. технологий. – Тверь : [б. и.], 1992. – 107 с.

185. Технологии кадровой работы в органах государственной власти : метод. комплекс / Российская академия службы ; ред. Е. А. Бойко. – Новосибирск : СибАГС, 2006. – 300 с.

186. Тихомирова, Т. А., Степанов А. А., Воробьева Н. Трудовой потенциал Кемеровской области в условиях инновационной экономики / Т. А. Тихомирова, А. А. Степанов // Формирование эффективного трудового потенциала персонала организации : сб. статей Междун. научно-практической конференции. Под редакцией Г. И. Москвитина, Е. З. Карпенко, А. А. Степанова. – 2016. – С. 192-205.

187. Тихомирова, Т. А., Степанов А. А. Применение элементов процессного подхода в управлении персоналом образовательной организации / Т. А. Тихо-

мирова, А. А. Степанов // *Фундаментальные исследования*. – 2015. – № 6-2. – С. 406-410.

188. Труд и занятость в России. 2017: Стат. сб. / Росстат. – М., 2017. – № 1. – 261 с.

189. Федеральное статистическое выборочное наблюдение трудоустройства выпускников, получивших среднее профессиональное и высшее образование Федеральной службы государственной статистики. [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/itog_trudoustr/index.html (дата обращения: 18.11.2017).

190. Федеральное статистическое наблюдение № 4 - инновация «Сведения об инновационной деятельности организации» Федеральной службы государственной статистики. [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/science_and_innovations/science/ (дата обращения: 06.06.2017).

191. Хайбулаев, М. Х., Гаджикурбанова Г. М. Этапы становления профессионально-педагогического образования в России. / М. Х. Хайбулаев, Г. М. Гаджикурбанова. – Известия Дагестанского государственного педагогического университета. Психолого-педагогические науки. – 2014. – № 4. – С. 85-91.

192. Чередниченко, Г. А. Российская молодежь в системе образования: от уровня к уровню / Г. А. Чередниченко // *Вопросы образования*. – М. : Высшая школа экономики. – 2017. – № 3. – С. 152-182.

193. Шамахов, В. А., Морозов В. И. Подготовка кадров государственных служащих в России: к вопросу о преемственности / В. А. Шамахов, В. И. Морозов // *Управленческое консультирование*. – 2012. – № 1. – С. 5-17.

194. Шубенкова, Е. В., Гришин, В. И., Жидких, В. А. Торгово-промышленная палата Российской Федерации как субъект развития системы профессионального образования и подготовки ПР / Е. В. Шубенкова, В. И. Гришин // *Вестник Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова*. – 2018. – № 3 (99). – С. 83-91.

Приложение А

(справочное)

Таблица А.1 – Основные направления деятельности федеральных органов власти, органов власти субъектов Российской Федерации и иных организаций в вопросах развития системы среднего профессионального образования

Приоритетное направления деятельности	Содержание направления
Обеспечение соответствия квалификации выпускников требованиям современной экономики	<ol style="list-style-type: none"> 1. Подготовка рабочих кадров по 50 наиболее перспективным и востребованным на рынке труда профессиям и специальностям, требующих среднего профессионального образования 2. Разработка и актуализация профессиональных стандартов по 50 наиболее перспективным и востребованным профессиям и специальностям, в том числе в соответствии с лучшими зарубежными стандартами и передовыми технологиями 3. Актуализация и утверждение федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования по 50 наиболее востребованным и перспективным профессиям и специальностям с учетом требований профессиональных стандартов 4. Последовательное внедрение в среднем профессиональном образовании практико-ориентированной (дуальной) модели обучения 5. Подготовка и повышение квалификации руководителей и педагогических кадров образовательных организаций, осуществляющих подготовку рабочих кадров 6. Организация и проведение региональных, национальных и отраслевых чемпионатов профессионального мастерства, всероссийских олимпиад и конкурсов по перспективным и востребованным профессиям и специальностям; корректировка системы среднего профессионального образования по итогам данных мероприятий 7. Государственная поддержка модернизации системы среднего профессионального образования 8. Разработка и реализация информационной кампании по повышению общественного престижа среднего профессионального образования, популяризации рабочих профессий, достижению профессионализма в работе, производительности труда
Объединение ресурсов бизнеса, государства и сферы образования в развитии системы среднего профессионального образования	<ol style="list-style-type: none"> 1. Реализация комплекса мер, направленных на совершенствование профессиональной ориентации обучающихся в общеобразовательных организациях и развитие системы среднего профессионального образования, с учетом совмещения теоретической подготовки с практическим обучением на предприятии 2. Внесение изменений в Налоговый кодекс Российской Федерации в части мотивации предприятий к участию в практико-ориентированной (дуальной) модели подготовки высококвалифицированных рабочих кадров, в том числе к развитию материально-технической базы профессиональных образовательных организаций 3. Внесение изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» в части расширения основных целей деятельности профессиональных образовательных организаций 4. Разработка предложений по совершенствованию участия представителей работодателей в попечительских и наблюдательных советах профессиональных образовательных организаций
Систематический мониторинг качества подготовки кадров в системе среднего профессионального образования	<ol style="list-style-type: none"> 4. Развитие механизмов оценки и сертификации квалификаций 5. Создание системы мониторинга качества подготовки кадров, в которой одним из критериев качества подготовки кадров являются результаты участия региональных и отраслевых команд в национальных чемпионатах профессионального мастерства, в том числе в национальном чемпионате WorldSkills Russia 6. Проведение ежегодного мониторинга качества подготовки кадров, в том числе по 50 наиболее перспективным и востребованным профессиям и специальностям

Приложение Б

(справочное)

Таблица Б.1 – Показатели и индикаторы развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций, установленных Стратегией развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций

Наименование показателя	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Удельный вес численности выпускников профессиональных образовательных организаций, трудоустроившихся в течение одного года после окончания обучения по полученной специальности (профессии), в общей их численности	44,4	46,7	48,9	51,1	53,3	55,6
Отношение средней заработной платы преподавателей и мастеров производственного обучения профессиональных образовательных организаций к средней заработной плате в соответствующем регионе, процентов	75	80	85	90	95	100
Удельный вес численности выпускников программ среднего профессионального образования и программы профессионального обучения в общей численности выпускников профессионального образования, процентов	3,3	6,4	9,7	13,1	16,8	20,4
Удельный вес численности выпускников программ прикладного бакалавриата в общей численности выпускников профессионального образования, процентов	14	17,1	19,8	21,9	23,7	25,1
Доля студентов, проходящих подготовку на основе договоров целевого обучения в общей численности студентов, обучающихся по программам СПО и практико-ориентированного бакалавриата	5	5	10	15	20	25
Доля субъектов Российской Федерации, в которых реализуется оценка деятельности профессиональных образовательных организаций, их руководителей и основных категорий работников, процентов	-	20	40	60	80	100
Число многофункциональных центров прикладных квалификаций, осуществляющих обучение на базе среднего (полного) общего образования, единиц	-	50	100	150	200	250
Удельный объем финансирования Системы из расчета на одного студента (в сопоставимых величинах), тыс. рублей	-	40	50	60	70	80
Доля внебюджетных средств в общем объеме средств финансирования Системы, процентов	-	5	10	15	20	30
Доля образовательных организаций, являющихся бюджетными учреждениями, выступивших учредителями и участниками (в том числе совместно с другими лицами) хозяйственных обществ (в том числе учебно-производственных тренировочных центров, малых молодежных предприятий), в общей численности образовательных организаций, реализующих программы СПО и практико-ориентированного бакалавриата, проценты	-	20	50	100	150	200
Доля образовательных организаций, создавших кафедры и другие подразделения на предприятиях, в общей численности образовательных организаций, реализующих программы СПО и практико-ориентированного бакалавриата, процентов	-	20	30	40	50	60
Удельный вес числа образовательных организаций среднего профессионального и высшего образования, обеспечивающих доступность обучения и проживания лиц с ограниченными возможностями здоровья, в общем их числе, процентов	8	10	13	15	18	20

Продолжение таблицы Б.1

Охват населения программами дополнительного профессионального образования (удельный вес численности занятого населения в возрасте 25 - 65 лет, прошедшего повышение квалификации и (или) переподготовку, в общей численности занятого в экономике населения данной возрастной группы, процентов	30	37	37	41	45	49
Отношение среднего размера стипендии обучающихся по программам среднего профессионального образования к минимальному размеру оплаты труда, процентов	0,2	0,3	0,4	0,5	0,6	0,7
Удельный вес обучающихся, обеспеченных общежитием, в общей доле нуждающихся в общежитии, процентов	40	50	60	70	80	90
Удельный вес выпускников, освоивших программы СПО или практико-ориентированного бакалавриата, зарегистрированных в качестве индивидуальных предпринимателей в течение 3 лет после окончания обучения, процентов	-	5	5	10	15	20
Доля субъектов Российской Федерации, участвующих в движении WorldSkills Russia, процентов	-	10	30	50	70	90

Источник: [31]

Приложение В
(обязательное)

Опросный лист

для выпускников программ подготовки квалифицированных рабочих
(служащих), завершивших обучение и трудоустроившихся,
на предмет несоответствий ожиданий выпускников и реалий рынка труда

Каждому респонденту предлагалось ответить на 2 вопроса:

1. Перечислите три основных ожидания от рынка труда, которые Вы выделили для себя при трудоустройстве после завершения обучения.
2. С какими тремя проблемами (трудностями) Вы столкнулись при трудоустройстве после завершения обучения?

В опросе участвовало 300 респондентов.

Распределение респондентов по субъектам Российской Федерации

Субъект РФ	Численность респондентов, принявших участие в опросе, чел.
Брянская область	30
Волгоградская область	30
Воронежская область	30
Ивановская область	30
Кемеровская область	40
Краснодарский край	40
Пермский край	40
Саратовская область	30
Смоленская область	30
Итого	300

Источник: составлено автором на основе опроса

Приложение Г

(справочное)

Информация об анкетировании профессиональных образовательных организации, осуществляющих подготовку квалифицированных рабочих, в целях изучения эффективности профориентационной работы с молодежью

В анкетировании приняло участие 50 образовательных организаций, осуществляющих подготовку квалифицированных рабочих (респондентами выступали руководители образовательных организаций).

Таблица Г.1 – Распределение респондентов по субъектам РФ

Субъект РФ	Численность респондентов, принявших участие в опросе, чел.
Брянская область	5
Волгоградская область	6
Воронежская область	6
Ивановская область	5
Кемеровская область	6
Краснодарский край	6
Пермский край	6
Саратовская область	5
Смоленская область	5
Итого	50

Источник: составлено автором на основе анкетирования

Таблица Г.2 – Вопросы анкеты

Вопрос	2015 год	2016 год	2017 год
Назовите примерный объем расходов, которое понесло возглавляемое Вами образовательное учреждение на профориентационную работу с абитуриентами (в тыс. руб.)			
Отметить примерный уровень возможностей организации профессиональных проб для абитуриентов в возглавляемом Вами образовательном учреждении (в % о общего числа реализуемых образовательных программ подготовки квалифицированных рабочих)			
Какова численность отчисленных студентов с 1 года обучения по всем причинам (% от общего числа зачисленных на обучение на 1 курс)?			
Какова доля образовательных программ подготовки квалифицированных рабочих по которым осуществляется целевой прием абитуриентов в интересах работодателей в общем объеме образовательных программ подготовки квалифицированных рабочих?			

Источник: составлено автором

Приложение Д

(обязательное)

Таблица Д.1 – Сильные и слабые стороны филиалов РЭУ им. Г.В. Плеханова в части реализации программ СПО

Филиал	Сильные стороны	Слабые стороны
Брянский Филиал, Воронежский филиал, Краснодарский филиал	<ol style="list-style-type: none"> 1. Реализуются программы СПО, относящиеся к наиболее востребованным в субъекте РФ; 2. Востребованность образовательных программ (по числу поданных заявлений о приеме на обучение в расчете на 100 бюджетных мест филиал занимает лидирующие позиции); 3. Лидерство в показателе среднего балла студентов, зачисленных для обучения на очную форму (3,97); 4. Более 85,15% выпускников Брянского филиала по результатам ГИА получают оценки «хорошо» и «отлично». 5. Отсутствие потребности в общежитии (100% студентов, нуждающихся в общежитии, обеспечены койко-местами); 6. Лидирующие показатели среди конкурентов по уровню дохода от приносящей доход деятельности в расчете на 1 педагогического работника (264,18 тыс. руб.); 7. Лидирующие показатели по доле внебюджетных средств в доходах от образовательной деятельности (52,59%); 8. Лидирующие показатели по доле дохода из средств от приносящей доход деятельности в доходах по всем видам финансового обеспечения 66,17%; 9. Лидирующие показатели среди конкурентов по количеству штатных преподавателей и мастеров производственного обучения с опытом работы на предприятиях и в организациях не менее 5 лет со сроком давности не более 3 лет (14,25% в общей численности штатных работников); 10. Высокий показатель среди конкурентов по критерию повышение квалификации - 43,33% преподавателей и мастеров производственного обучения за предыдущий учебный год повысили квалификацию, а также 5,88% руководителей и педагогических работников прошли обучение по дополнительным профессиональным программам подготовки кадров по ТОП-50. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Отсутствие целевого обучения; 2. Отсутствие образовательных программ, реализуемых с внедрением элементов дуального обучения; 3. Отсутствие победителей и призеров региональных и национальных чемпионатов профессионального мастерства WorldSkills; 4. Отсутствие студентов филиала принимавших участие в региональных чемпионатах WorldSkills; 5. Отсутствие преподавателей и мастеров производственного обучения, обладающих сертификатами WorldSkills; 6. Недостаточно высокий уровень оплаты труда выпускников по сравнению с показателями конкурентов (72,21% от средней заработной платы по экономике региона); 7. Отсутствие интереса у значительной доли выпускников на продолжение в дальнейшем обучаться по программам высшего образования вместо трудоустройства по полученной профессии или специальности (25%); 8. Низкая доля внебюджетных расходов филиала, направленных на приобретение машин и оборудования (1,66% в общем объеме внебюджетных расходов); 9. Отсутствие бюджетных источников финансирования для приобретения машин и оборудования; 10. Устаревшая материально-техническая база (лишь 22,26% машин и оборудования в филиале не старше 5 лет)

Продолжение таблицы Д.1

Волгоградский филиал	<p>1. Реализуются программы СПО, относящиеся к востребованным (экономика и управление) в субъекте РФ;</p> <p>2. Востребованность образовательных программ (по числу поданных заявлений о приеме на обучение в расчете на 100 бюджетных мест филиал занимает уверенную позицию;</p> <p>3. Лидерство по удельному весу выпускников, получивших оценки «хорошо» и «отлично» по результатам ГИА;</p> <p>4. Лидерство по удельному весу выпускников, продолживших обучение по программам высшего образования в течение одного года после завершения обучения;</p> <p>5. Уверенная позиция среди конкурентов по доле доходов из средств от приносящей доход деятельности в доходах по всем видам финансового обеспечения, а также по доле внебюджетных средств в доходах от образовательной деятельности</p>	<p>1. Отсутствие целевого обучения;</p> <p>2. Отсутствие образовательных программ, реализуемых с внедрением элементов дуального обучения;</p> <p>3. Отсутствие профессий и специальностей СПО из ТОП-50;</p> <p>4. Отсутствие победителей и призеров международных олимпиад, конкурсов профессионального мастерства;</p> <p>5. Отсутствие штатных преподавателей и мастеров производственного обучения с опытом работы на предприятиях и в организациях не менее 5 лет со сроком давности не более 3 лет;</p> <p>6. Отсутствие расходов филиала, направленных на приобретение машин и оборудования;</p> <p>7. Отсутствие бюджетных источников финансирования для приобретения машин и оборудования;</p> <p>8. Заработная плата педагогических работников на самом низком уровне по сравнению с конкурентами.</p> <p>9. Доход филиала от приносящей доход образовательной деятельности по реализации образовательных программ подготовки специалистов среднего звена, в расчете на 1 педагогического работника, на самом низком уровне по сравнению с организациями-конкурентами.</p> <p>10. Отсутствие дополнительного профессионального образования.</p>
Ивановский филиал	<p>1. Реализуемые отделением СПО программы относятся к числу наиболее востребованных на рынке труда региона.</p> <p>2. Востребованность образовательных программ (по числу поданных заявлений о приеме на обучение в расчете на 100 бюджетных мест институт (филиал) занимает лидирующие позиции).</p> <p>3. В течении первого года после завершения обучения трудоустраиваются 65% выпускников, что является наилучшим показателем среди организаций-конкурентов.</p> <p>4. Оплата труда выпускников находится на среднем уровне заработной платы среди организаций – конкурентов г.Иваново.</p> <p>5. Филиал единственный среди конкурентов обеспечивает повышение квалификации руководителей и педагогических работников по вопросам подготовки кадров по программам повышения квалификации долгосрочного и краткосрочного характера.</p> <p>6. Активное участие обучающихся в конкурсах профессионального мастерства (Национальный чемпионат профессионального мастерства для людей с инвалидностью «Абелимпикс», Всероссийский Молодежный Чемпионат по кулинарии и сервису «Студенческий Пир»),</p>	<p>1. Отсутствие целевого обучения.</p> <p>2. Отсутствие образовательных программ, реализуемых с внедрением элементов дуального обучения.</p> <p>3. Отсутствие победителей и призеров региональных и национальных чемпионатов профессионального мастерства WorldSkills.</p> <p>4. Отсутствие преподавателей и мастеров производственного обучения, обладающих сертификатами WorldSkills.</p> <p>5. Отсутствие мастеров производственного обучения с опытом работы на предприятиях и в организациях не менее 5 лет со сроком давности не более 3 лет (4,11% в общей численности штатных работников).</p> <p>6. Низкая доля внебюджетных расходов института (филиала), направленных на приобретение машин и оборудования (0,26% в общем объеме внебюджетных расходов).</p> <p>Отсутствие бюджетных источников финансирования для приобретения машин и оборудования.</p>

Продолжение таблицы Д.1

	<p>в конкурсах талантливой молодежи (Всероссийский конкурс «Национальное достояние России»).</p> <p>7. Лидерство в показателе среднего балла студентов, зачисленных для обучения на очную форму (3,97).</p> <p>8. Лидерство по показателю количества студентов, обучающихся на кафедрах и структурных подразделениях организаций реального сектора экономики и социальной сферы, осуществляющих деятельность по профилю образовательной программы (72.83%).</p> <p>9. Отсутствие потребности в общежитии (100% студентов, нуждающихся в общежитии, обеспечены койко-местами).</p> <p>10. Эффективная система дополнительного профессионального образования.</p> <p>11. Лидирующие показатели среди конкурентов - государственных образовательных учреждений по уровню дохода от приносящей доход деятельности в расчете на 1 педагогического работника (309.3 тыс. руб.).</p> <p>12. Лидирующие показатели среди конкурентов - государственных образовательных учреждений по доле внебюджетных средств в доходах от образовательной деятельности (46.53%).</p>	
Кемеровский институт (филиал)	<p>1. Реализуются программы СПО, относящиеся и к наиболее востребованным (инженерное дело, технологии и технические науки) в субъекте РФ;</p> <p>2. Востребованность образовательных программ (по числу поданных заявлений о приеме на обучение в расчете на 100 бюджетных мест институт (филиал) занимает лидирующие позиции);</p> <p>3. Реализуются перспективные образовательные программы с точки зрения Министерства труда и социальной защиты РФ (37,5% от всех реализуемых образовательных программ);</p> <p>4. Институт (филиал) единственный среди конкурентов обеспечивает повышение квалификации руководителей и педагогических работников по вопросам подготовки кадров по 50 наиболее перспективным и востребованным профессиям и специальностям (2,78% от общей численности штатных работников);</p> <p>5. Лидерство в показателе среднего балла студентов, зачисленных для обучения на очную форму (4,13);</p> <p>6. Активное участие обучающихся в международных олимпиадах, конкурсах профессионального мастерства (4,76% от общей численности студентов);</p> <p>7. Лидерство по показателю количества студентов, обучающихся на кафедрах и структурных подразделениях организаций реального сектора экономики и социальной сферы, осуществляющих</p>	<p>1. Реализуются программы СПО, относящиеся и к недостаточно востребованным (науки об обществе) на рынке труда региона;</p> <p>2. Отсутствие целевого обучения;</p> <p>3. Отсутствие образовательных программ, реализуемых с внедрением элементов дуального обучения;</p> <p>4. Отсутствие победителей и призеров региональных и национальных чемпионатов профессионального мастерства WorldSkills;</p> <p>5. Средний балл, набранный студентами в региональных чемпионатах WorldSkills, значительно ниже аналогичного показателя конкурентов – 61 балл из 100;</p> <p>6. Отсутствие преподавателей и мастеров производственного обучения, обладающих сертификатами WorldSkills;</p> <p>7. Трудоустройство выпускников на самом низком уровне по сравнению с конкурентами (лишь 55% выпускников трудоустроилось в течение одного года после завершения обучения);</p> <p>8. Недостаточно высокий уровень оплаты труда выпускников по сравнению с показателями конкурентов (65,05% от средней заработной платы по экономике региона);</p> <p>9. Интерес значительной доли абитуриентов</p>

Продолжение таблицы Д.1

	<p>деятельность по профилю образовательной программы (35,07%);</p> <p>8. Лидирующие показатели стоимости машин и оборудования, используемых в учебных целях, в расчете на 1 студента (26,79 тыс. руб.);</p> <p>9. Отсутствие потребности в общежитии (100% студентов, нуждающихся в общежитии, обеспечены койко-местами);</p> <p>10. Эффективная система дополнительного профессионального образования;</p> <p>11. Лидирующие показатели среди конкурентов по уровню дохода от приносящей доход деятельности в расчете на 1 педагогического работника (391,23 тыс. руб.);</p> <p>Лидирующие показатели среди конкурентов по доле внебюджетных средств в доходах от образовательной деятельности (60,93%).</p>	<p>при поступлении для обучения на программы СПО на продолжение в дальнейшем обучения на программах высшего образования вместо трудоустройства по полученной профессии или специальности (30%);</p> <p>10. Недостаточное количество штатных преподавателей и мастеров производственного обучения с опытом работы на предприятиях и в организациях не менее 5 лет со сроком давности не более 3 лет (4,11% в общей численности штатных работников);</p> <p>11. Низкая доля внебюджетных расходов института (филиала), направленных на приобретение машин и оборудования (0,86% в общем объеме внебюджетных расходов);</p> <p>12. Отсутствие бюджетных источников финансирования для приобретения машин и оборудования;</p> <p>13. Устаревшая материально-техническая база (лишь 32,13% машин и оборудования в институте (филиале) не старше 5 лет);</p> <p>Заработная плата педагогических работников на самом низком уровне по сравнению с конкурентами.</p>
Пермский институт (филиал)	<p>1. Востребованность образовательных программ (по числу поданных заявлений о приеме на обучение в расчете на 100 бюджетных мест институт (филиал) занимает лидирующие позиции).</p> <p>2. Реализуются перспективные и востребованные с точки зрения Министерства труда и социальной защиты РФ программы СПО.</p> <p>3. Лидерство в показателе среднего балла студентов, зачисленных для обучения на очную форму (4,00).</p> <p>4. Лидерство по показателю количества студентов, обучающихся на кафедрах и структурных подразделениях организаций реального сектора экономики и социальной сферы, осуществляющих деятельность по профилю образовательной программы (53,69%).</p> <p>5. Отсутствие потребности в общежитии (100% студентов, нуждающихся в общежитии, обеспечены койко-местами).</p> <p>6. Лидирующие показатели стоимости машин и оборудования, используемых в учебных целях, в расчете на 1 студента (88,5 тыс.руб.).</p> <p>7. Трудоустройство выпускников на самом высоком уровне по сравнению с конкурентами (75%).</p> <p>8. Высокий уровень продолжения обучения на ВО (25%).</p>	<p>1. Отсутствие целевого обучения.</p> <p>2. Отсутствие образовательных программ, реализуемых с внедрением элементов дуального образования.</p> <p>3. Отсутствие победителей и призеров региональных и национальных чемпионатов профессионального мастерства WorldSkills.</p> <p>4. Небольшое количество преподавателей, обладающих сертификатами эксперта WorldSkills.</p> <p>5. Низкая доля внебюджетных расходов института (филиала), направленных на приобретение машин и оборудования (0,13%).</p> <p>6. Отсутствие бюджетных источников финансирования для приобретения машин и оборудования.</p> <p>7. Устаревшая материально-техническая база (лишь 8,06% машин и оборудования не старше 5 лет).</p>

Продолжение таблицы Д.1

	<p>9. Лидирующий показатель среди конкурентов заработной платы выпускников, в том числе по сравнению со средней заработной платой по экономике региона.</p> <p>10. Лидирующие показатели среди конкурентов по доле внебюджетных средств в доходах от образовательной деятельности (40,03%);</p> <p>11. Эффективная система дополнительного профессионального образования.</p>	
Смоленский филиал	<p>1. Реализуются программы СПО, относящиеся и к наиболее востребованным (Технология продукции общественного питания, Коммерция, Товароведение и экспертиза качества потребительских товаров) в субъекте РФ;</p> <p>2. Востребованность образовательных программ (по числу поданных заявлений о приеме на обучение в расчете на 100 бюджетных мест филиал занимает высокие позиции);</p> <p>3. Реализуются перспективные образовательные программы с точки зрения Министерства труда и социальной защиты РФ (20% от всех реализуемых образовательных программ);</p> <p>4. Достаточно высокий показатель среднего балла студентов, зачисленных для обучения на очную форму (3,99);</p> <p>5. Один из лидирующих показателей по удельному весу выпускников, получивших оценки «хорошо» и «отлично» по результатам ГИА (96,94%)</p> <p>6. Высокий уровень трудоустройства выпускников (60%)</p> <p>7. Достаточное количество штатных преподавателей и мастеров производственного обучения с опытом работы на предприятиях и в организациях не менее 5 лет со сроком давности не более 3 лет (14,29% в общей численности штатных работников);</p> <p>8. Отсутствие потребности в общежитии (100% студентов, нуждающихся в общежитии, обеспечены койко-местами);</p> <p>9. Эффективная система дополнительного профессионального образования;</p> <p>10. Высокий показатель среди конкурентов по уровню дохода от приносящей доход деятельности в расчете на 1 педагогического работника (118,54 тыс. руб.);</p> <p>11. Удобное месторасположение филиала;</p> <p>12. Возможность применения системы скидок для оплаты обучения в филиале;</p> <p>13. Личностно-ориентированный подход к студентам;</p> <p>14. Готовность сотрудников и ППС филиала обучаться;</p> <p>15. Привлечение к практической подготовке студентов работодателей, представителей профессиональных бизнес-сообществ;</p> <p>16. Ориентация руководства и ППС на инновации</p>	<p>1. В числе прочих реализуются и программы СПО, в настоящее время недостаточно востребованные на рынке труда региона (Организация обслуживания в общественном питании);</p> <p>2. Отсутствие целевого обучения;</p> <p>3. Отсутствие образовательных программ, реализуемых с внедрением элементов дуального обучения;</p> <p>4. Отсутствие победителей и призеров региональных и национальных чемпионатов профессионального мастерства WorldSkills;</p> <p>5. Отсутствие преподавателей и мастеров производственного обучения, обладающих сертификатами WorldSkills;</p> <p>6. Недостаточно высокий уровень оплаты труда выпускников (62,29%) по сравнению со средней заработной платой по экономике региона);</p> <p>7. Низкая доля внебюджетных расходов института (филиала), направленных на приобретение машин и оборудования (0,7% в общем объеме внебюджетных расходов);</p> <p>8. Отсутствие бюджетных источников финансирования для приобретения машин и оборудования;</p> <p>9. Устаревшая материально-техническая база (почти 60% машин и оборудования нуждаются в модернизации и переоснащении).</p>

Продолжение таблицы Д.1

	<p>в организации деятельности Филиала в целом и учебного процесса в частности.</p> <p>17. Интерес значительной доли абитуриентов (25%) при поступлении для обучения по программам СПО в дальнейшем продолжении обучения на программах высшего образования по полученной специальности, подкрепляемый реализацией в Филиале разноуровневого обучения по всем реализуемым программам.</p> <p>18. Наличие лицензии на реализацию программ профессионального обучения, что позволяет выстраивать систему дополнительной профессиональной подготовки во время обучения по ППССЗ СПО.</p>	
--	---	--

Источник: составлено автором

Приложение Е

(обязательное)

Таблица Е.1 – Система показателей деятельности образовательной организации для расчета коэффициента конкурентоспособности (К4)

Показатель	Критерий	Балл
1. Доля образовательных программ СПО из числа наиболее востребованных (в соответствии со списком ТОП-50 Минтруда России), реализуемых образовательной организацией, в общем объеме реализуемых образовательных программ	До 10,9%	0,5
	От 11% до 30,9%	1
	От 31% до 50,9%	2
	От 51% до 70,9%	3
	От 71% до 90,9%	4
	Свыше 91%	5
2. Востребованность образовательных программ (число поданных заявлений о приеме на обучение в расчете на 100 бюджетных мест)	До 100	0
	От 100 до 150	2
	От 151 до 200	3
	От 201 до 300	3,5
	От 301 до 400	4
	От 401 до 500	4,5
3. Доля руководителей и педагогических работников, прошедших повышение квалификации по вопросам подготовки кадров по 50 наиболее перспективным и востребованным профессиям и специальностям, в общей численности руководителей и педагогических работников	До 5,9%	0,5
	От 6% до 10%	1
	От 11% до 20%	2
	От 21% до 30%	2,5
	От 31% до 40%	3
	От 41% до 50%	3,5
	От 51% до 70%	4
	От 71% до 90%	4,5
От 91% до 100%	5	
4. Средний балл студентов, зачисленных для обучения на очную форму	До 3	0
	От 3,0 до 3,5	1
	От 3,6 до 4,0	1,5
	От 4,1 до 4,4	4
	От 4,5 до 5,0	5
5. Доля обучающихся, участвующих в международных олимпиадах и конкурсах профмастерства, в общей численности обучающихся	До 5,9%	0,5
	От 6% до 10,9%	1
	От 11% до 20,9%	2
	От 21% до 30,9%	2,5
	От 31% до 40,9%	3
	От 41% до 50,9%	3,5
	От 51% до 70,9%	4
	От 71% до 90,9%	4,5
От 91% до 100%	5	

Продолжение таблицы Е.1

6. Доля студентов, обучающихся на кафедрах и структурных подразделениях организаций реального сектора экономики и социальной сферы, осуществляющих деятельность по профилю образовательной программы, в общей численности обучающихся	До 5,9%	0,5
	От 6% до 10,9%	1
	От 11% до 20,9%	2
	От 21% до 30,9%	2,5
	От 31% до 40,9%	3
	От 41% до 50,9%	3,5
	От 51% до 70,9%	4
	От 71% до 90,9%	4,5
	От 91% до 100%	5
7. Стоимость машин и оборудования, используемых в учебных целях в рамках реализации программ СПО, в расчете на численность студентов СПО	До 20,9 тыс.руб.	0
	От 21 до 40,9 тыс.руб.	1
	От 41 до 60,9 тыс.руб.	1,5
	От 61 до 80,9 тыс.руб.	2
	От 81 до 100,9 тыс.руб.	2,5
	От 101 до 150,9 тыс.руб.	3
	От 151 до 200,9 тыс.руб.	3,5
	От 201 до 300,9 тыс.руб.	4
	От 301 до 500,9 тыс.руб.	4,5
8. Объем доходов от приносящей доход деятельности в расчете на 1 педагогического работника, тыс.руб.	До 100,9 тыс.руб.	0,5
	От 101 до 150,9 тыс.руб.	1
	От 151 до 200,9 тыс.руб.	2
	От 201 до 300,9 тыс.руб.	3
	От 301 до 500,9 тыс.руб.	4
	От 501 тыс.руб.	5
9. Доля внебюджетных средств в доходах от образовательной деятельности	До 4,9%	0,5
	От 5% до 10,9%	1
	От 11% до 20,9%	2
	От 21% до 30,9%	2,5
	От 31% до 40,9%	3
	От 41% до 50,9%	3,5
	От 51% до 70,9%	4
	От 71% до 90,9%	4,5
	От 91% до 100%	5

Продолжение таблицы Е.1

10. Средний балл, набранный студентами в региональных чемпионатах WorldSkills	До 30	0
	От 31 до 40	1
	От 41 до 50	2
	От 51 до 60	2,5
	От 61 до 70	3
	От 71 до 80	4
	От 81 до 90	4,5
	От 91	5
11. Удельный вес численности студентов, обучающихся на основе договоров о целевом обучении, в общей численности студентов, %	До 5,9%	0,5
	От 6% до 10,9%	1
	От 11% до 20,9%	2
	От 21% до 30,9%	2,5
	От 31% до 40,9%	3
	От 41% до 50,9%	3,5
	От 51% до 70,9%	4
	От 71% до 90,9%	4,5
От 91% до 100%	5	
12. Удельный вес реализуемых профессий и специальностей с внедрением элементов дуального обучения от общего числа реализуемых профессий и специальностей, %	До 5,9%	0,5
	От 6% до 10,9%	1
	От 11% до 20,9%	2
	От 21% до 30,9%	2,5
	От 31% до 40,9%	3
	От 41% до 50,9%	3,5
	От 51% до 70,9%	4
	От 71% до 90,9%	4,5
От 91% до 100%	5	
13. Удельный вес победителей и призеров региональных чемпионатов профессионального мастерства	До 5%	0,5
	От 5% до 10%	1
	От 10% до 20%	2
	От 20% до 30%	2,5
	От 30% до 40%	3
	От 40% до 50%	3,5
	От 50% до 70%	4
	От 70% до 90%	4,5
От 90% до 100%	5	
14. Удельный вес победителей и призеров национальных чемпионатов профессионального мастерства WorldSkills в общей численности обучающихся, %	До 5%	0,5
	От 5% до 10%	1
	От 10% до 20%	2
	От 20% до 30%	2,5
	От 30% до 40%	3
	От 40% до 50%	3,5
	От 50% до 70%	4
	От 70% до 90%	4,5
От 90% до 100%	5	

Продолжение таблицы Е.1

15. Доля преподавателей и мастеров производственного обучения, обладающих сертификатами WorldSkills, в общей численности преподавателей и мастеров производственного обучения	До 5%	0,5
	От 5% до 10%	1
	От 10% до 20%	2
	От 20% до 30%	2,5
	От 30% до 40%	3
	От 40% до 50%	3,5
	От 50% до 70%	4
	От 70% до 90%	4,5
	От 90% до 100%	5
16. Доля трудоустроившихся выпускников в течение одного года после завершения обучения	До 5%	0,5
	От 5% до 10%	1
	От 11% до 20%	2
	От 21% до 30%	2,5
	От 31% до 40%	3
	От 41% до 50%	3,5
	От 51% до 70%	4
	От 71% до 90%	4,5
	От 90% до 100%	5
17. Уровень оплаты труда выпускников по сравнению со средней заработной платой по экономике региона	До 40%	0,5
	От 41% до 50%	1
	От 51% до 60%	2
	От 61% до 80%	3
	От 81% до 100%	4
18. Доля выпускников, продолживших обучение на программах высшего образования, в течение одного года после завершения обучения	Свыше 100%	5
	До 20%	5
	От 21% до 30%	4,5
	От 31% до 40%	4
	От 41% до 60%	3
19. Доля штатных преподавателей и мастеров производственного обучения с опытом работы на предприятиях и в организациях не менее 5 лет со сроком давности не более 3 лет	Свыше 61%	2
	До 20%	2
	От 21% до 30%	3
	От 31% до 40%	4
	От 41% до 60%	4,5
20. Доля внебюджетных расходов, направленных на приобретение машин и оборудования, в общем объеме внебюджетных расходов	Свыше 61%	5
	До 2,9%	0,5
	От 3% до 3,9%	1
	От 4% до 4,9%	2
	От 5% до 5,9%	2,5
	От 6% до 7%	3
	От 7,1% до 10,9%	3,5
	От 11% до 15,9%	4
	От 16% до 20,9%	4,5
От 20%	5	

Продолжение таблицы Е.1

21. Доля машин и оборудования не старше 5 лет в общем объеме машин и оборудования	До 4,9%	0,5
	От 5% до 10,9%	1
	От 11% до 20,9%	2
	От 21% до 30,9%	2,5
	От 31% до 40,9%	3
	От 41% до 50,9%	3,5
	От 51% до 70,9%	4
	От 71% до 90,9%	4,5
	От 91% до 100%	5

Источник: составлено автором

Приложение Ж

(обязательное)

Таблица Ж.1 – Аналитические данные для расчета коэффициентов К2, К3, К5

Образовательная организация	Показатель		
	Удельный вес численности выпускников образовательной организации, трудоустроившихся в течение одного года после завершения обучения, в общей численности выпускников, %	Отношение средней заработной платы выпускников образовательной организации к средней заработной плате по экономике региона, %	Доля внебюджетных средств в общих доходах образовательной организации, %
ГБПОУ «Трубчевский политехнический техникум»	50	95,52	7,29
ГБПОУ «Брянский техникум профессиональных технологий и сферы услуг»	20	55,79	4,19
Брянский техникум питания и торговли	45	74,72	5,64
Комаричский механико-технологический техникум	35	85,92	15,03
Брянский филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова	35	55,78	61,26
ГБПОУ «Волгоградский колледж ресторанного сервиса и торговли»	45	62,4	24,5
Волгоградский филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова	100	46,92	76,43

Продолжение таблицы Ж.1

ГБПОУ «Волгоградский колледж управления и новых технологий»	50	82,88	20,88
ГБПОУ «Волгоградский социально-экономический техникум»	50	70,52	10,35
ЧОУ ВО «Волгоградский институт бизнеса»	45	62,78	99,71
ОГБПОУ «Ивановский промышленно-экономический колледж»	45	67,06	9,21
ОГБПОУ «Ивановский колледж сферы услуг»	45	56,98	12,03
Ивановский филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова	20	79,89	74,28
ПОЧУ «Ивановский кооперативный техникум»	40	91,83	100
ФГБОУ ВО «Ивановский государственный политехнический университет»	60	64,72	25,65
ГК ПОУ «Кемеровский горнотехнический техникум»	50	79,45	9,71
ГПОУ «Кемеровский профессионально-технический техникум»	45	67,11	19,71
ГПОУ «Кемеровский техникум индустрии питания и сферы услуг»	40	48,61	22,01
Кемеровский институт (филиал) РЭУ им. Г.В. Плеханова	55	60,66	75,09
Кемеровский технологический институт пищевой промышленности	60	61,27	37,7

Продолжение таблицы Ж.1

ГБПОУ «Краснодарский торгово-экономический колледж»	40	56,64	22,55
НАНЧОУ ВО «Академия маркетинга и социально-информационных технологий – ИМСИТ»	50	61,4	99,46
АНЧПОО «Краснодарский кооперативный техникум Крайпотребсоюза»	35	59,19	100
ЧПОУ «Колледж права, экономики и управления»	35	72,51	100
Краснодарский филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова	30	59,85	80,7
КГАПОУ «Пермский торгово-технологический колледж»	0	0	13,82
КГАПОУ «Краевой колледж предпринимательства»	100	64,16	21,5
ЧПОУ «Финансово-экономический колледж»	55	64,23	100
Пермский финансово-экономический колледж – филиал ФГОБУ ВО «Финансовый университет при правительстве Российской Федерации»	65	72,54	36,22
Пермский институт (филиал) РЭУ им. Г.В. Плеханова	55	65,32	68,78
ГАПОУ СО «Поволжский колледж технологий и менеджмента»	45	76,76	16,65
Поволжский кооперативный институт (филиал) РУК	55	45,43	98,79
Поволжский институт управления имени П.А. Столыпина – филиал ФГБОУ ВО РАНХиГС	55	70,54	57,22

Продолжение таблицы Ж.1

ГАПОУ СО «Саратовский архитектурно-строительный колледж»	45	81,54	18,84
Саратовский социально-экономический институт (филиал) РЭУ им. Г.В. Плеханова	50	89,83	71,42
Институт пищевых технологий и бизнеса (филиал) Московского государственного университета технологий и управления имени К.Г. Разумовского	0	0	100
ЧПОУ «Колледж Смоленского гуманитарного университета»	50	60,99	100
ОГБПОУ «Смоленская академия профессионального образования»	60	71,42	17,12
СО ГБПОУ «Сафоновский индустриально-технологический техникум»	50	67,35	6,91
Смоленский филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова	45	61,41	72,04
ФГБОУ ВО «Воронежский государственный университет»	55	62,55	42,76
ГБПОУ ВО «Воронежский государственный промышленно-гуманитарный колледж»	50	74,09	22,86
Центральный филиал ФГБОУ ВО «Российский государственный университет правосудия» (г. Воронеж)	60	78,85	85,53

Продолжение таблицы Ж.1

Воронежский филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова	35	62,39	79,4
АНО ПО «Международный техникум экономики, права и информационных технологий»	30	53,15	99,78

Источник: составлено автором на основе [98]

Приложение И

(обязательное)

Показатели для расчета коэффициента К4

Таблица И.1 – Брянский филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова

Показатель	Брянская область				
	ГБПОУ «Трубчевский политехнический техникум»	ГБПОУ «Брянский техникум профессиональных технологий и сферы услуг»	Брянский техникум питания и торговли	Комаричский механико-технологический техникум	Брянский филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова
Удельный вес численности студентов, обучающихся по профессиям и специальностям СПО из ТОП-50, в общей численности студентов, обучающихся по программам СПО, %	54,31	20,25	34,70	60,30	39,11
Средний балл аттестата студентов, принятых на обучение по очной форме по программам СПО, балл	3,57	3,82	3,80	3,54	4,01
Удельный вес численности студентов, обучающихся по программам СПО на основе договоров о целевом обучении, в общей численности студентов, обучающихся по программам СПО, %	0,00	0,00	0	0	0
Удельный вес численности студентов, обучающихся по программам СПО с применением практико-ориентированной (дуальной) модели обучения, в общей численности студентов по программам СПО, %	0,00	0	0	0	0

Продолжение таблицы И.1

Число поданных заявлений о приеме на обучение по программам СПО в расчете на 100 бюджетных мест (по очной форме обучения), шт.	100,00	100,00	124,76	100,00	278,10
Удельный вес выпускников, обучавшихся по программам СПО, получивших оценки «хорошо» и «отлично» по результатам ГИА, в общей численности выпускников, обучавшихся по программам СПО, %	82,49	98,43	92,66	85,37	85,79
Удельный вес работников, имеющих сертификат эксперта WorldSkills, в общей численности работников образовательной организации, %	0	0	1,14	0	0
Доля штатных преподавателей и мастеров производственного обучения с опытом работы на предприятиях и в организациях не менее 5 лет со сроком давности не более 3 лет, %	0	0	4,88	0	10,67
Удельный вес руководителей и педагогических работников образовательной организации, прошедших обучение по дополнительным профессиональным программам по вопросам подготовки кадров по 50 наиболее перспективным и востребованным профессиям и специальностям, в общей численности руководителей и педагогических работников образовательной организации, %	0	0	100,00	0	0
Удельный вес стоимости машин и оборудования не старше 5 лет в общей стоимости машин и оборудования, %	0,34	9,37	24,98	62,66	22,63

Источник: составлено автором на основе [98]

Таблица И.2 – Волгоградский филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова

Показатель	Волгоградская область				
	ГБПОУ «Волгоградский колледж ресторанного сервиса и торговли»	Волгоградский филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова	ГБПОУ «Волгоградский колледж управления и новых технологий»	ГБПОУ «Волгоградский социально-экономический техникум»	ЧОУ ВО «Волгоградский институт бизнеса»
Удельный вес численности студентов, обучающихся по профессиям и специальностям СПО из ТОП-50, в общей численности студентов, обучающихся по программам СПО, %	45,47	0	61,64	5,22	7,69
Средний балл аттестата студентов, принятых на обучение по очной форме по программам СПО, балл	4,03	4,13	3,7	3,79	3,9
Удельный вес численности студентов, обучающихся по программам СПО на основе договоров о целевом обучении, в общей численности студентов, обучающихся по программам СПО, %	0	0	0	0	0
Удельный вес численности студентов, обучающихся по программам СПО с применением практико-ориентированной (дуальной) модели обучения, в общей численности студентов, обучающихся по программам СПО, %	0	0	0	44,4	0
Число поданных заявлений о приеме на обучение по программам СПО в расчете на 100 бюджетных мест (по очной форме обучения), шт.	243,92	300	140,66	100	0

Продолжение таблицы И.2

Удельный вес выпускников, обучавшихся по программам СПО, получивших оценки «хорошо» и «отлично» по результатам ГИА, в общей численности выпускников, обучавшихся по программам СПО, %	95,74	88,24	76,41	34,55	79,65
Удельный вес работников, имеющих сертификат эксперта WorldSkills, в общей численности работников образовательной организации, %	0	0	0	0	0
Доля штатных преподавателей и мастеров производственного обучения с опытом работы на предприятиях и в организациях не менее 5 лет со сроком давности не более 3 лет, %	5,08	0	0	0	0
Удельный вес руководителей и педагогических работников образовательной организации, прошедших обучение по дополнительным профессиональным программам по вопросам подготовки кадров по 50 наиболее перспективным и востребованным профессиям и специальностям, в общей численности руководителей и педагогических работников образовательной организации, %	0	0	9,55	0	0
Удельный вес стоимости машин и оборудования не старше 5 лет в общей стоимости машин и оборудования, %	34,24	18,12	58,79	7,47	42,82

Источник: составлено автором на основе [98]

Таблица И.3 – Воронежский филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова

Показатель	Воронежская область				
	ФГБОУ ВО «Воронежский государственный университет»	ГБПОУ ВО «Воронежский государственный промышленно-гуманитарный колледж»	Центральный филиал ФГБОУ ВО «Российский государственный университет правосудия»	Воронежский филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова	АНО ПО «Международный техникум экономики, права и информационных технологий»
Удельный вес численности студентов, обучающихся по профессиям и специальностям СПО из ТОП-50, в общей численности студентов, обучающихся по программам СПО, %	13,01	14,59	0	0	14,12
Средний балл аттестата студентов, принятых на обучение по очной форме по программам СПО, балл	4,17	3,92	4,29	4,28	3,76
Удельный вес численности студентов, обучающихся по программам СПО на основе договоров о целевом обучении, в общей численности студентов, обучающихся по программам СПО, %	0	0	0	0	0
Удельный вес численности студентов, обучающихся по программам СПО с применением практико-ориентированной (дуальной) модели обучения, в общей численности студентов, обучающихся по программам СПО, %	0	17,68	0	0	0
Число поданных заявлений о приеме на обучение по программам СПО в расчете на 100 бюджетных мест (по очной форме обучения), шт.	0	241,33	395	0	0

Продолжение таблицы И.3

Удельный вес выпускников, обучавшихся по программам СПО, получивших оценки «хорошо» и «отлично» по результатам ГИА, в общей численности выпускников, обучавшихся по программам СПО, %	85,86	0	64,62	88,57	97,58
Удельный вес работников, имеющих сертификат эксперта WorldSkills, в общей численности работников образовательной организации, %	0	3	0	0	0
Доля штатных преподавателей и мастеров производственного обучения с опытом работы на предприятиях и в организациях не менее 5 лет со сроком давности не более 3 лет, %	0	0	0	17,92	11,43
Удельный вес руководителей и педагогических работников образовательной организации, прошедших обучение по дополнительным профессиональным программам по вопросам подготовки кадров по 50 наиболее перспективным и востребованным профессиям и специальностям, в общей численности руководителей и педагогических работников образовательной организации, %	0	0	0	0	0
Удельный вес стоимости машин и оборудования не старше 5 лет в общей стоимости машин и оборудования, %	47,88	8,82	100	28,12	37,61

Источник: составлено автором на основе [98]

Таблица И.4 – Ивановский филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова

Показатель	Ивановская область				
	ОГБПОУ «Ивановский промышленно- экономический колледж»	ОГБПОУ «Ивановский колледж сферы услуг»	Ивановский филиал РЭУ им. Г.В. Плева- нова	ПОЧУ «Ива- новский ко- оперативный техникум»	ФГБОУ ВО «Ивановский государственный политехнический университет»
Удельный вес численности студентов, обучающихся по профессиям и специальностям СПО из ТОП-50, в общей численности студентов, обучающихся по программам СПО, %	54,3	34,65	0	0	60,64
Средний балл аттестата студентов, принятых на обучение по очной форме по программам СПО, балл	3,82	3,68	3,99	3,83	3,57
Удельный вес численности студентов, обучающихся по программам СПО на основе договоров о целевом обучении, в общей численности студентов, обучающихся по программам СПО, %	0	0	0	0	0
Удельный вес численности студентов, обучающихся по программам СПО с применением практико-ориентированной (дуальной) модели обучения, в общей численности студентов, обучающихся по программам СПО, %	0	0	0	0	0
Число поданных заявлений о приеме на обучение по программам СПО в расчете на 100 бюджетных мест (по очной форме обучения), шт.	296,34	157,14	270	0	150
Удельный вес выпускников, обучавшихся по программам СПО, получивших оценки «хорошо» и «отлично» по результатам ГИА, в общей численности выпускников, обучавшихся по программам СПО, %	22,91	0	83,78	0	66,34

Продолжение таблицы И.4

Удельный вес работников, имеющих сертификат эксперта WorldSkills, в общей численности работников образовательной организации, %	1,42	1,18	0	0	0
Доля штатных преподавателей и мастеров производственного обучения с опытом работы на предприятиях и в организациях не менее 5 лет со сроком давности не более 3 лет, %	7,04	0	0	0	0
Удельный вес руководителей и педагогических работников образовательной организации, прошедших обучение по дополнительным профессиональным программам по вопросам подготовки кадров по 50 наиболее перспективным и востребованным профессиям и специальностям, в общей численности руководителей и педагогических работников образовательной организации, %	2,08	3,45	0	0	13,64
Удельный вес стоимости машин и оборудования не старше 5 лет в общей стоимости машин и оборудования, %	20,17	65,41	12,48	47,19	43,44

Источник: составлено автором на основе [98]

Таблица И.5 – Кемеровский институт (филиал) РЭУ им. Г.В. Плеханова

Показатель	Кемеровская область				
	ГК ПОУ «Кемеровский горно-технический техникум»	ГПОУ «Кемеровский профессионально-технический техникум»	ГПОУ «Кемеровский техникум индустрии питания и сферы услуг»	Кемеровский институт (филиал) РЭУ им. Г.В. Плеханова	Кемеровский технологический институт пищевой промышленности
Удельный вес численности студентов, обучающихся по профессиям и специальностям СПО из ТОП-50, в общей численности студентов, обучающихся по программам СПО, %	5,72	67,37	24,06	54,14	21,33
Средний балл аттестата студентов, принятых на обучение по очной форме по программам СПО, балл	3,76	3,72	3,74	4,11	3,97
Удельный вес численности студентов, обучающихся по программам СПО на основе договоров о целевом обучении, в общей численности студентов, обучающихся по программам СПО, %	0	0	1,77	0	0,34
Удельный вес численности студентов, обучающихся по программам СПО с применением практико-ориентированной (дуальной) модели обучения, в общей численности студентов, обучающихся по программам СПО, %	0	0,78	36,91	0	0

Продолжение таблицы И.5

Число поданных заявлений о приеме на обучение по программам СПО в расчете на 100 бюджетных мест (по очной форме обучения), шт.	308,04	198,19	123,4	610,48	450,62
Удельный вес выпускников, обучавшихся по программам СПО, получивших оценки «хорошо» и «отлично» по результатам ГИА, в общей численности выпускников, обучавшихся по программам СПО, %	75,19	88,89	88,73	84,91	92,62
Удельный вес работников, имеющих сертификат эксперта WorldSkills, в общей численности работников образовательной организации, %	0	6,84	0	0	0
Доля штатных преподавателей и мастеров производственного обучения с опытом работы на предприятиях и в организациях не менее 5 лет со сроком давности не более 3 лет, %	3,71	0	0	14,62	3,04
Удельный вес руководителей и педагогических работников образовательной организации, прошедших обучение по дополнительным профессиональным программам по вопросам подготовки кадров по 50 наиболее перспективным и востребованным профессиям и специальностям, в общей численности руководителей и педагогических работников образовательной организации, %	0	2,3	10	2,5	0
Удельный вес стоимости машин и оборудования не старше 5 лет в общей стоимости машин и оборудования, %	15,73	58,61	45,66	21,33	29,98

Источник: составлено автором на основе [98]

Таблица И.6 – Краснодарский филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова

Показатель	Краснодарский край				
	ГБПОУ «Краснодарский торгово-экономический колледж»	НАНЧОУ ВО «Академия маркетинга и социально-информационных технологий – ИМСИТ»	АНЧПОО «Краснодарский кооперативный техникум Крайпотребсоюза»	ЧПОУ «Колледж права, экономики и управления»	Краснодарский филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова
Удельный вес численности студентов, обучающихся по профессиям и специальностям СПО из ТОП-50, в общей численности студентов, обучающихся по программам СПО, %	32,45	33,81	27,56	8,03	13,75
Средний балл аттестата студентов, принятых на обучение по очной форме по программам СПО, балл	3,95	3,83	3,9	3,87	4,11
Удельный вес численности студентов, обучающихся по программам СПО на основе договоров о целевом обучении, в общей численности студентов, обучающихся по программам СПО, %	0	0	0	0	0
Удельный вес численности студентов, обучающихся по программам СПО с применением практико-ориентированной (дуальной) модели обучения, в общей численности студентов, обучающихся по программам СПО, %	0	0	0	0	0

Продолжение таблицы И.6

Число поданных заявлений о приеме на обучение по программам СПО в расчете на 100 бюджетных мест (по очной форме обучения), шт.	330,13	0	0	0	501,54
Удельный вес выпускников, обучавшихся по программам СПО, получивших оценки «хорошо» и «отлично» по результатам ГИА, в общей численности выпускников, обучавшихся по программам СПО, %	93,47	87,27	85,78	0	66,41
Удельный вес работников, имеющих сертификат эксперта WorldSkills, в общей численности работников образовательной организации, %	0	7,14	0	0	3,03
Доля штатных преподавателей и мастеров производственного обучения с опытом работы на предприятиях и в организациях не менее 5 лет со сроком давности не более 3 лет, %	0	16,53	10,71	0	31,47
Удельный вес руководителей и педагогических работников образовательной организации, прошедших обучение по дополнительным профессиональным программам по вопросам подготовки кадров по 50 наиболее перспективным и востребованным профессиям и специальностям, в общей численности руководителей и педагогических работников образовательной организации, %	6,13	0	0	0	0
Удельный вес стоимости машин и оборудования не старше 5 лет в общей стоимости машин и оборудования, %	17,69	22,91	47,62	52,54	26,88

Источник: составлено автором на основе [98]

Таблица И.7 – Пермский институт (филиал) РЭУ им. Г.В. Плеханова

Показатель	Пермский край				
	КГАПОУ «Пермский торгово- технологиче- ский колледж»	КГАПОУ «Краевой кол- ледж предпри- нимательства»	ЧПОУ «Финансово- экономический колледж»	Пермский финансо- во-экономический колледж – филиал ФГОБУ ВО «Фи- нансовый универси- тет при правитель- стве Российской Федерации»	Пермский институт (филиал) РЭУ им. Г.В. Пле- ханова
Удельный вес численности студентов, обучающихся по профессиям и специальностям СПО из ТОП-50, в общей численности студентов, обучающихся по программам СПО, %	24,38	0	7,38	0	38,19
Средний балл аттестата студентов, принятых на обучение по очной форме по программам СПО, балл	3,86	3,65	3,73	4,01	3,97
Удельный вес численности студентов, обучающихся по программам СПО на основе договоров о целевом обучении, в общей численности студентов, обучающихся по программам СПО, %	0	0	0	0	0
Удельный вес численности студентов, обучающихся по программам СПО с применением практико-ориентированной (дуальной) модели обучения, в общей численности студентов, обучающихся по программам СПО, %	0	2,98	0	0	0

Продолжение таблицы И.7

Число поданных заявлений о приеме на обучение по программам СПО в расчете на 100 бюджетных мест (по очной форме обучения), шт.	312,57	276	0	462,8	362,86
Удельный вес выпускников, обучавшихся по программам СПО, получивших оценки «хорошо» и «отлично» по результатам ГИА, в общей численности выпускников, обучавшихся по программам СПО, %	76,79	82,81	0	42,43	85
Удельный вес работников, имеющих сертификат эксперта WorldSkills, в общей численности работников образовательной организации, %	0	0	3,12	0	0
Доля штатных преподавателей и мастеров производственного обучения с опытом работы на предприятиях и в организациях не менее 5 лет со сроком давности не более 3 лет, %	0	0	17,58	0	22,73
Удельный вес руководителей и педагогических работников образовательной организации, прошедших обучение по дополнительным профессиональным программам по вопросам подготовки кадров по 50 наиболее перспективным и востребованным профессиям и специальностям, в общей численности руководителей и педагогических работников образовательной организации, %	0	0	0	0	0
Удельный вес стоимости машин и оборудования не старше 5 лет в общей стоимости машин и оборудования, %	41,94	34,33	100	32,78	5,31

Источник: составлено автором на основе [98]

Таблица И.8 – Саратовский социально-экономический институт (филиал) РЭУ им. Г.В. Плеханова

Показатель	Саратовская область				
	ГАПОУ СО «Поволжский колледж технологий и менеджмента»	Поволжский кооперативный институт (филиал) РУК	Поволжский институт управления имени П.А. Столыпина – филиал ФГБОУ ВО РАНХиГС	ГАПОУ СО «Саратовский архитектурно-строительный колледж»	Саратовский социально-экономический институт (филиал) РЭУ им. Г.В. Плеханова
Удельный вес численности студентов, обучающихся по профессиям и специальностям СПО из ТОП-50, в общей численности студентов, обучающихся по программам СПО, %	32,96	12,21	0	16,4	18,81
Средний балл аттестата студентов, принятых на обучение по очной форме по программам СПО, балл	3,7	3,58	4,27	3,96	4,19
Удельный вес численности студентов, обучающихся по программам СПО на основе договоров о целевом обучении, в общей численности студентов, обучающихся по программам СПО, %	0	0	0	0	0
Удельный вес численности студентов, обучающихся по программам СПО с применением практико-ориентированной (дуальной) модели обучения, в общей численности студентов, обучающихся по программам СПО, %	0	0	0	42,95	0
Число поданных заявлений о приеме на обучение по программам СПО в расчете на 100 бюджетных мест (по очной форме обучения), шт.	129,2	0	643,33	170,18	341,18
Удельный вес выпускников, обучавшихся по программам СПО, получивших оценки «хорошо» и «отлично» по результатам ГИА, в общей численности выпускников, обучавшихся по программам СПО, %	97,8	84,41	81,82	95,88	75,92

Продолжение таблицы И.8

Удельный вес работников, имеющих сертификат эксперта WorldSkills, в общей численности работников образовательной организации, %	0,4	0	0	0,85	0
Доля штатных преподавателей и мастеров производственного обучения с опытом работы на предприятиях и в организациях не менее 5 лет со сроком давности не более 3 лет, %	46,03	0	2,83	0	10,26
Удельный вес руководителей и педагогических работников образовательной организации, прошедших обучение по дополнительным профессиональным программам по вопросам подготовки кадров по 50 наиболее перспективным и востребованным профессиям и специальностям, в общей численности руководителей и педагогических работников образовательной организации, %	10,14	0	0	15,19	0
Удельный вес стоимости машин и оборудования не старше 5 лет в общей стоимости машин и оборудования, %	26,23	34,09	63,4	11,91	6,6

Источник: составлено автором на основе [98]

Таблица И.9 – Смоленский филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова

Показатель	Смоленская область				
	Институт пищевых технологий и бизнеса (филиал) Московского государственного университета технологий и управления имени К.Г. Разумовского	ЧПОУ «Колледж Смоленского гуманитарного университета»	ОГБПОУ «Смоленская академия профессионального образования»	СО ГБПОУ «Сафоновский индустриально-технологический техникум»	Смоленский филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова
Удельный вес численности студентов, обучающихся по профессиям и специальностям СПО из ТОП-50, в общей численности студентов, обучающихся по программам СПО, %	18,99	0	35,01	76,88	28,7
Средний балл аттестата студентов, принятых на обучение по очной форме по программам СПО, балл	3,77	3,9	3,8	3,59	4,02
Удельный вес численности студентов, обучающихся по программам СПО на основе договоров о целевом обучении, в общей численности студентов, обучающихся по программам СПО, %	0	0	0	0	0
Удельный вес численности студентов, обучающихся по программам СПО с применением практико-ориентированной (дуальной) модели обучения, в общей численности студентов, обучающихся по программам СПО, %	0	0	3,84	40	0

Продолжение таблицы И.9

Число поданных заявлений о приеме на обучение по программам СПО в расчете на 100 бюджетных мест (по очной форме обучения), шт.	100	0	185,87	114,85	304
Удельный вес выпускников, обучавшихся по программам СПО, получивших оценки «хорошо» и «отлично» по результатам ГИА, в общей численности выпускников, обучавшихся по программам СПО, %	0	84,62	71,33	0	88,46
Удельный вес работников, имеющих сертификат эксперта WorldSkills, в общей численности работников образовательной организации, %	0	0	0,36	0	0
Доля штатных преподавателей и мастеров производственного обучения с опытом работы на предприятиях и в организациях не менее 5 лет со сроком давности не более 3 лет, %	0	0	5,41	0	10,45
Удельный вес руководителей и педагогических работников образовательной организации, прошедших обучение по дополнительным профессиональным программам по вопросам подготовки кадров по 50 наиболее перспективным и востребованным профессиям и специальностям, в общей численности руководителей и педагогических работников образовательной организации, %	0	0	5,03	0	0
Удельный вес стоимости машин и оборудования не старше 5 лет в общей стоимости машин и оборудования, %	50,25	100	34,07	0	45,76

Источник: составлено автором на основе [98]