

На правах рукописи



Степанов Алексей Алексеевич

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

Специальность: 08.00.05 – Экономика и управления народным хозяйством
(экономика труда)

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени

кандидата экономических наук

Москва – 2019

Работа выполнена на базовой кафедре Торгово-промышленной палаты РФ «Развитие человеческого капитала» федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова», г. Москва

Научный руководитель: доктор экономических наук, профессор
Руденко Галина Георгиевна

Официальные оппоненты: **Еремина Ирина Юрьевна**
доктор экономических наук, профессор, ФГАОУ
ВО «Российский государственный университет
нефти и газа (национальный исследовательский
университет) имени И.М. Губкина», профессор
кафедры управления трудом и персоналом

Санкова Лариса Викторовна
доктор экономических наук, профессор ФГБОУ
ВО «Саратовский государственный технический
университет имени Гагарина Ю.А.», заведующий
кафедрой «Экономика труда и производственных
комплексов»

Ведущая организация: образовательное учреждение профсоюзов
высшего образования «Академия труда
и социальных отношений»

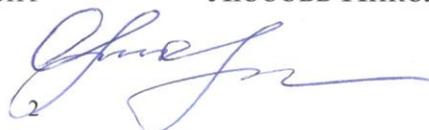
Защита состоится 19 июня 2019 г. в 13:30 часов на заседании диссертационного совета Д 212.196.13 на базе ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В. Плеханова» по адресу: 117997, Москва, Стремянный переулок, д. 36, ауд. 353.

С диссертацией можно ознакомиться в Научно-информационном библиотечном центре им. академика Л.И. Абалкина ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В. Плеханова» по адресу: 117997, г. Москва, ул. Зацепа, д. 43 и на сайте организации: <http://ords.rea.ru/>.

Автореферат разослан «___»_____ 2019 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета Д 212.196.13
доктор экономических наук, доцент

Любовь Николаевна Орлова



I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

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 функции 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 профессионального 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. Достиженные 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.).

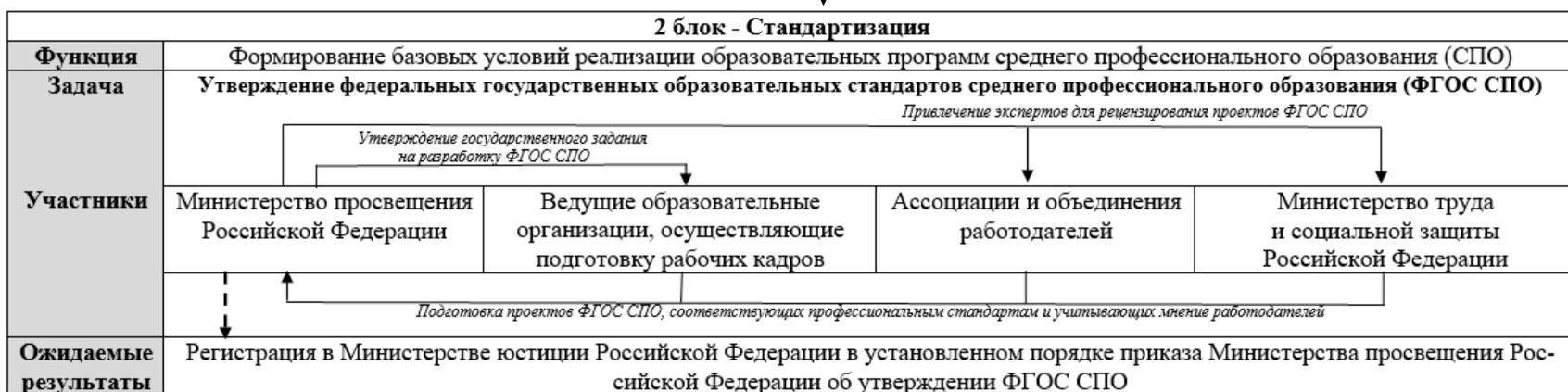
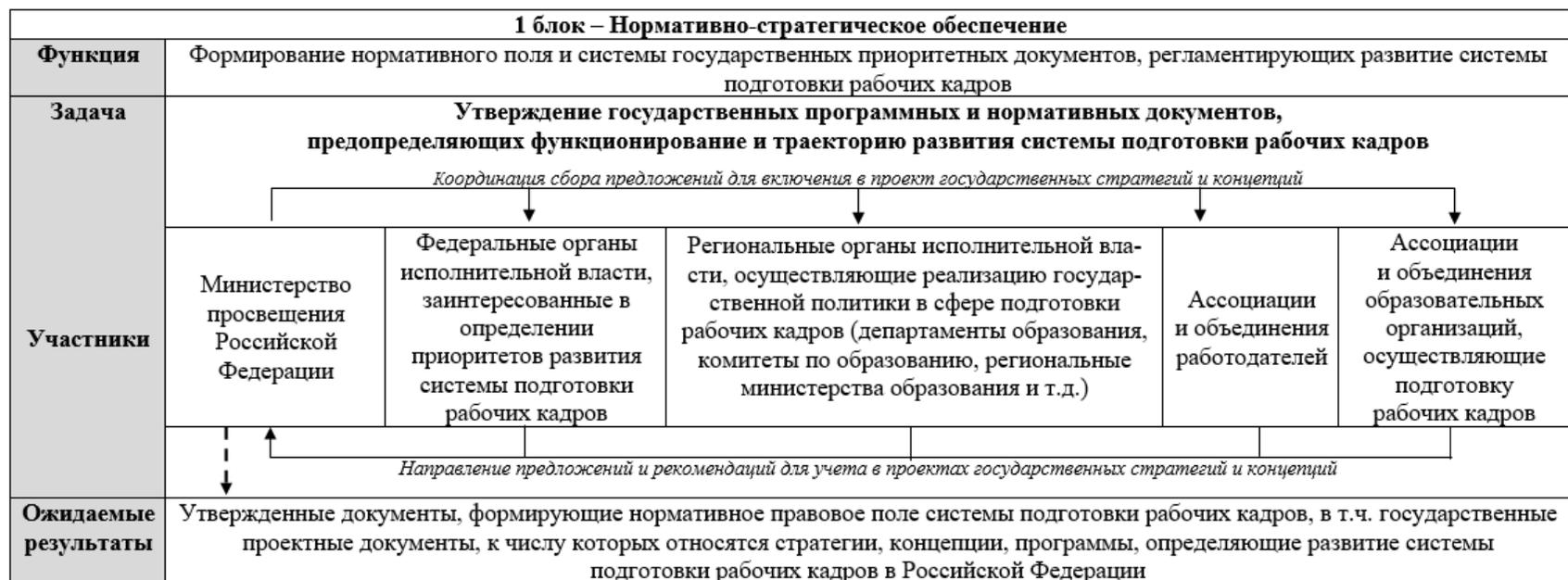
Структура работы. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы, содержащего 194 наименования, 8 приложений.

I. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ, СОСТАВЛЯЮЩИЕ НАУЧНУЮ НОВИЗНУ И 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.

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, способных к проектированию, в т.ч. в изменяющихся условиях, а также обладающих компетенциями текущего и итогового контроля, оценки и коррекции деятельности. Под подготовкой рабочих кадров понимается деятельность, направленная на формирование у человека профессиональных компетенций, соответствующих уровням квалификации 1-6¹ и достаточных для выполнения трудовых операций на рабочем месте. Автором 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. Авторское описание системы подготовки рабочих кадров представлено на рисунке 1.

¹Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12.04.2013 № 148н «Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов». Доступ из СПС «КонсультантПлюс»



	3 блок – Инфраструктурное обеспечение			
Функция	Создание условий инфраструктурного характера для подготовки рабочих кадров			
Задача	Управление сетью образовательных организаций, осуществляющих подготовку рабочих кадров, лицензирование и государственная аккредитация образовательной деятельности, обеспечение финансирования образовательных организаций			
Участники	Федеральные органы исполнительной власти, осуществляющие функции учредителей образовательных организаций	Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки	Региональные органы исполнительной власти, осуществляющие функции учредителей образовательных организаций	Государственные службы по надзору и контролю в сфере образования, осуществляющие лицензирование и государственную аккредитацию образовательной деятельности в субъектах РФ
Ожидаемые результаты	1. Учреждение, реорганизация и ликвидация образовательных организаций; 2. Обеспечение финансирования в пределах государственного задания на подготовку рабочих кадров подведомственных организаций	1. Лицензирование образовательной деятельности и государственная аккредитация по программам СПО образовательных организаций, учрежденных федеральными органами исполнительной власти; 2. Методическая поддержка сети образовательных организаций, в т.ч. подготовка рекомендаций и разъяснений по применению нормативных актов в сфере реализации образовательных программ СПО	1. Учреждение, реорганизация и ликвидация образовательных организаций; 2. Обеспечение финансирования в пределах регионального и муниципального задания на подготовку рабочих кадров подведомственных организаций	1. Лицензирование образовательной деятельности и государственная аккредитация по программам СПО образовательных организаций, учрежденных региональными органами исполнительной власти; 2. Методическая поддержка сети образовательных организаций, реализующих программы СПО, в т.ч. подготовка рекомендаций и разъяснений по применению нормативных актов в сфере реализации образовательных программ СПО

	4 блок – Определение объемов подготовки рабочих кадров				
Функция	Планирование объемов подготовки рабочих кадров				
Задача	Определение объема государственного, регионального и муниципального задания на подготовку рабочих кадров			Планирование объема подготовки рабочих кадров за счет внебюджетных средств	
Участники	Федеральные органы исполнительной власти, осуществляющие функции учредителей образовательных организаций	Региональные органы исполнительной власти, осуществляющие реализацию государственной политики в сфере подготовки рабочих кадров	Федеральные и региональные органы исполнительной власти, осуществляющие функции прогнозирования потребности в трудовых ресурсах	Работодатели, заинтересованные в подготовке рабочих кадров	Образовательные организации, осуществляющие подготовку рабочих кадров
Ожидаемые результаты	Доведение объемов государственного задания до подведомственных образовательных организаций на подготовку рабочих кадров	Доведение объемов регионального и муниципального задания для подведомственных образовательных организаций на подготовку рабочих кадров	Доведение объемов целевой подготовки рабочих кадров до образовательных организаций	Утверждение контрольных цифр приема по специальностям СПО за счет внебюджетных средств на основе анализа потребностей региональных рынков труда	

Предоставление информации о собственной потребности в рабочих кадрах в текущий момент и в перспективе

Предоставление информации о прогнозируемой численной потребности в рабочих кадрах по отраслям экономики

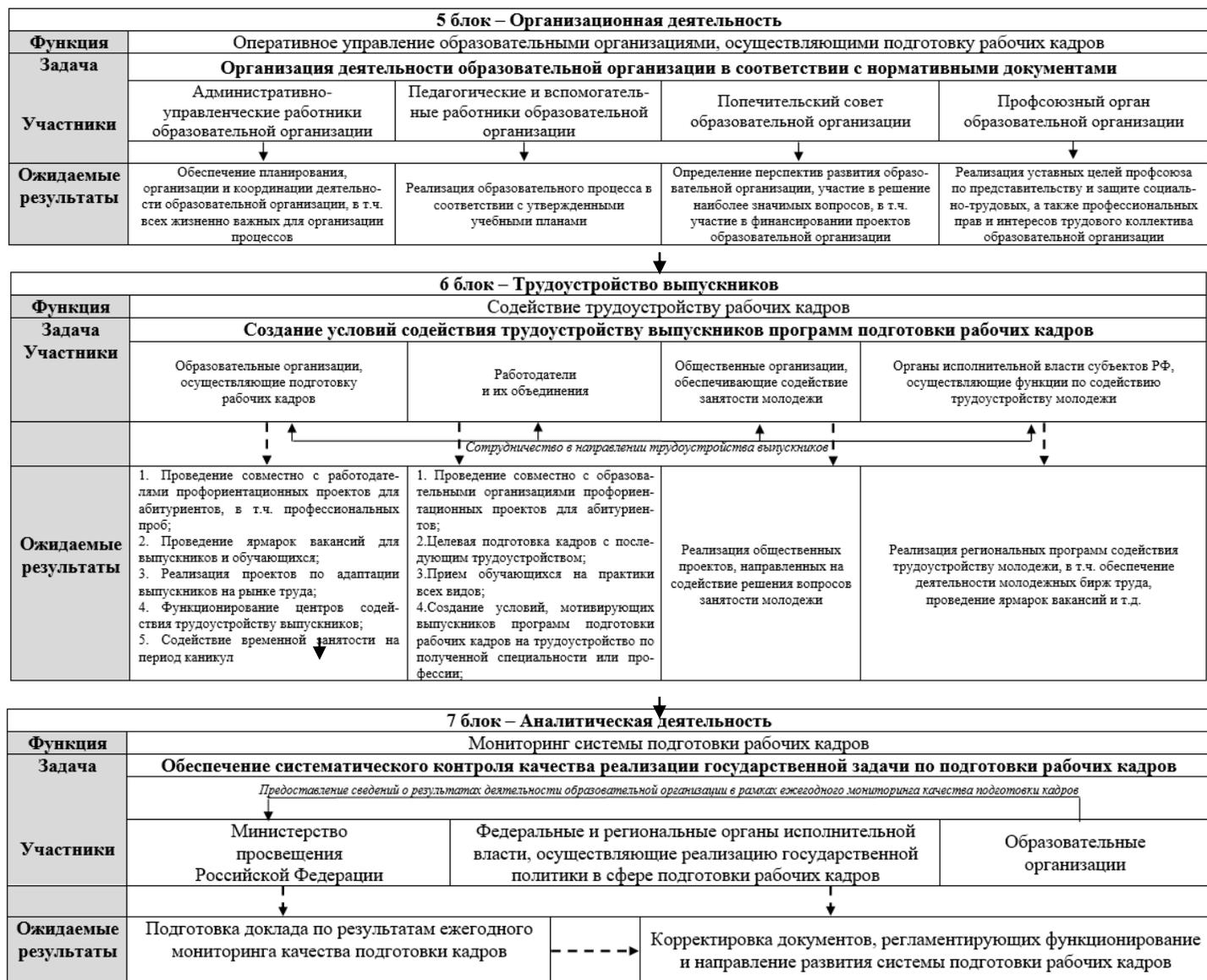


Рисунок 1 – Система подготовки рабочих кадров в Российской Федерации

Источник: разработано автором

Автор детализирует систему подготовки рабочих кадров на 7 блоков. Для каждого блока системы подготовки рабочих кадров сформулирована функция и задача, а также определены основные участники и ожидаемые результаты. Установлено, что для эффективного функционирования системы подготовки рабочих кадров необходимо обеспечить получение ожидаемых результатов каждого блока системы.

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.

Развитие системы подготовки рабочих кадров осуществляется под воздействием научно-технологического прогресса, достижений промышленности, трансформации роли категорий работников на предприятиях. В ходе анализа различных подходов к вопросу развития системы подготовки рабочих кадров автором уточнены и охарактеризованы периоды в развитии системы подготовки рабочих кадров в России (таблица 1).

Таблица 1

Периодизация становления и развития системы подготовки рабочих кадров

Период	Характеристика периода
XVI–пер.пол.XIX вв.	Зарождение профессионального обучения и «профессиональной школы»
Вт.пол.XIX в.–1917 г.	Развитие государственной системы профессиональных учебных заведений
1917 – 1940 гг.	Трансформация системы профобразования для советской экономики и промышленности
1940 – 1958 гг.	Создание государственных трудовых резервов
1959 – 1991 гг.	Появление системы профессионального образования
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.

На основе уточненной периодизации развития системы подготовки рабочих кадров автором дополнен перечень вызовов, в настоящий момент предопределяющих реализацию образовательной политики в сфере среднего профессионального образования в России: влияние международных тенденций в сфере развития квалификаций рабочих, появления новых отраслей экономики, популяризация новых профессий, развития технологий производства и развития робототехники.

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

– **Фактор «Государственные приоритеты в развитии экономики».** Повышение конкурентоспособности национальной экономики и рост производительности труда возможны при условии своевременного обеспечения отраслей экономики квалифицированными кадрами, в т.ч. рабочими, соответствующими

щими современным требованиям. Таким образом, основные задачи и приоритеты в развитии экономики определяют вектор трансформации роли рабочих кадров, диктуют требования к повышению уровня их 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 сбалансированной численности рабочих кадров требуемого уровня квалификации.

– **Фактор «Внедрение инноваций и развитие технологий».** Значительные объемы финансирования расходов на науку со стороны государства (рисунок 2), с точки зрения автора, придадут импульс развития технологий производства, появления новых отраслей и подотраслей, что, в свою очередь, предопределяет повышение требований к квалификации рабочих кадров.

Автором сформулированы основные задачи по трансформации системы подготовки рабочих кадров в части повышения качества подготовки и практической направленности обучения, в т.ч.:

1. оперативная актуализация списка наиболее востребованных профессий и специальностей, требующих среднего профессионального образования;
2. оперативная актуализация профессиональных стандартов рабочих профессий и специальностей;
3. своевременная актуализация ФГОС СПО в соответствии с действующими профессиональными стандартами.

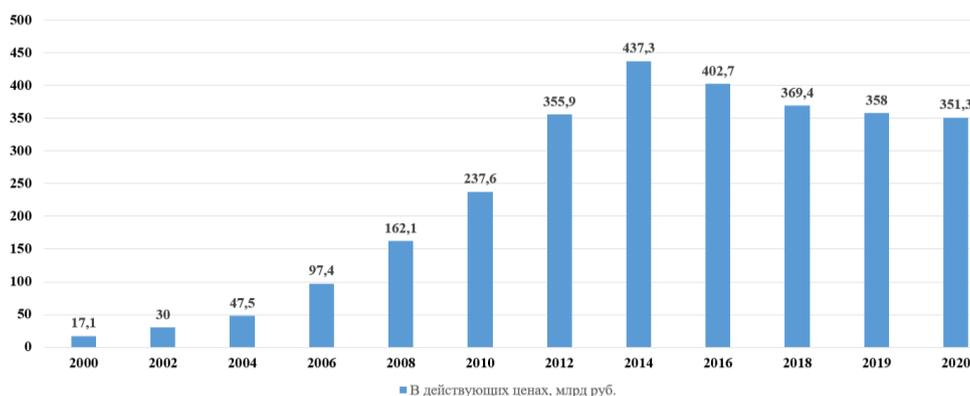


Рисунок 2 – Объемы ассигнований на гражданскую науку из средств федерального бюджета Российской Федерации в динамике 2000-2020 гг. ²

– **Фактор «Развитие робототехники».** В ходе исследования зафиксировано повышение интереса корпоративного сектора к робототехнологиям, что подтверждается увеличением объема ежегодных мировых поставок промышленных роботов к 2020 году по сравнению с 2008 годом на 409

² Ассигнования на гражданскую науку из средств федерального бюджета в Российской Федерации. Экспресс-информация Института статистических исследований и экономики знаний Высшей школы экономики. Выпуск от 27.06.2018 г. Режим доступа: https://issek.hse.ru/data/2018/06/27/1153268913/NTI_N_90_27062018.pdf, стр. 1 (дата обращения: 11.10.2018)

тыс.ед. (+465,2%)³. Так, ежегодный мировой объем вводимых в эксплуатацию роботов увеличивается более чем на 40%, что создает условия для стремительного увеличения темпа высвобождения работников, выполняющих производственные функции, подлежащих автоматизации и замене на робототехнику. На основе результатов исследования McKinsey Global Institute⁴ прогнозируется снижение потребности в рабочих кадрах в результате развития робототехники к 2030 году в российских предприятиях гостиничного и ресторанного бизнеса на 75%, предприятиях добычи полезных ископаемых на 63%, технологических и телекоммуникационных компаниях на 51%, в строительстве на 49%, торговле на 42%. В связи с чем, сделан вывод о необходимости трансформации подходов образовательных организаций к своей деятельности в целях формирования квалификаций у выпускников, достаточных для выполнения инженерных функций, обеспечения технических и прикладных знаний для работы на передовом оборудовании, взаимодействия с робототехникой на рабочем месте.

– **Фактор «Конъюнктурные изменения на рынке образовательных услуг».** Выявлена отрицательное влияние на систему подготовки рабочих кадров конъюнктурных изменений на рынке образовательных услуг. Так, из 100% выпускников, окончивших основную общеобразовательную школу, продолжили обучение по программам подготовки квалифицированных рабочих и служащих: в 1995 г. – 25,8%, в 2000 году – 21%, в 2010 году – 11,4%, в 2016 году – 11%⁵. Одновременно, из 100% выпускников, окончивших среднюю школу, продолжили обучение по программам подготовки квалифицированных рабочих и служащих в 1995 г. – 31,4%, в 2000 г. – 36,7%, в 2010 г. – 25,2%, в 2016 г. – 19,8%⁶.

Таблица 2

Динамика изменения средней заработной платы работников организаций по группам занятий и уровню образования в целом по Российской Федерации

Категория	Средняя заработная плата работников, рублей					
	С высшим образованием			С образованием СПО		
	2015г.*	2017г.**	Изменение, %	2015г.*	2017г.**	Изменение, %
Специалисты высшего уровня квалификации	39056	45882	127,5	28345	32077	119,4
Специалисты среднего уровня квалификации	37765	48162	111,6	27334	32637	114,0
Служащие, занятые подготовкой и оформлением документации, учетом, обслуживанием	26041	29061	113,8	21297	24277	115,3
Квалифицированные работники сельского и лесного хозяйства, рыбоводства, рыболовства	20435	23641	114,8	20075	23454	112,1
Квалифицированные рабочие промышленности, строительства, транспорта	35077	40260	117,1	31779	35612	120,4

Составлено автором на основе источников: *Труд и занятость в России. 2017: Стат.сб./Росстат – Т78 М., 2017. – 256 с.; **Сведения о заработной плате работников организаций по категориям персонала и профессиональным группам работников за октябрь 2017 г., раздел 2.1.

³ Аналитический обзор мирового рынка робототехники / Лаборатория робототехники Сбербанка. Режим доступа: <http://www.sberbank.ru/common/img/uploaded/analytics/2018/analiticeskij-obzor-mirovogo-rynka-robototehniki.pdf>, стр. 16 (дата обращения: 01.11.2018)

⁴ Лишние люди XXI века / РБК. Режим доступа: <http://www.rbc.ru/newspaper/2017/01/20/58806fe19a794712678e210e> (дата обращения: 02.10.2018)

⁵ Чередниченко, Г. А. Российская молодежь в системе образования: от уровня к уровню / Г. А. Чередниченко // Вопросы образования/Educational Studies Moscow. – М.: Высшая школа экономики. – 2017. №3. Режим доступа: <https://vo.hse.ru/>, стр.157-159 (дата обращения: 01.10.2018)

⁶ Чередниченко, Г. А. Российская молодежь в системе образования: от уровня к уровню / Г. А. Чередниченко // Вопросы образования/Educational Studies Moscow. – М.: Высшая школа экономики. – 2017. №3. Режим доступа: <https://vo.hse.ru/>, стр.157-159 (дата обращения: 01.10.2018)

Таким образом, наблюдается тенденция сокращения численности выпускников основной и средней общеобразовательной школы, зачисленных на программы подготовки квалифицированных рабочих и служащих (в 2,56 раза меньше в 2016 г. по сравнению с 1995 г.). При этом, согласно данным Росстата, в период с октября 2015 г. по октябрь 2017 г. темп прироста заработной платы занятых со средним уровнем квалификации со средним профессиональным образованием в совокупности выше темпа прироста заработной платы занятых с высшим образованием на 2,4% (таблица 2). Тем не менее, уровень заработной платы работников рабочих профессий ниже уровня заработной платы иных категорий работников (таблица 2). В результате автором предположено, что численность абитуриентов, зачисленных на программы подготовки квалифицированных рабочих и служащих, снижается в результате влияния фактора низких темпов роста заработной платы, а также низкого уровня престижа рабочих профессий в обществе.

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

В результате анализа реализации ***функции формирования нормативного поля и системы государственных приоритетных документов, регламентирующих развитие системы подготовки рабочих кадров***, автором выделены основные проблемы:

- 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.
- государственной политики в области подготовки рабочих кадров ориентирована на крупные компании и предприятия и недостаточно учитывает интересы индивидуальных предпринимателей и субъектов малого бизнеса.

Анализ реализации ***функции формирования базовых условий реализации образовательных программ СПО*** показал следующее. Одной из функций государства в развитии системы подготовки рабочих кадров является синхронизация федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования (ФГОС СПО) и профессиональных стандартов (профстандарт). Образовательные организации обязаны учитывать описание трудовых функций и требования к уровню квалификации, закрепленные в профессиональных стандартах, в ходе осуществления образовательной деятельности. Автором проведен анализ ряда ФГОС СПО на предмет их соответствия профстандартам (ФГОС СПО 100114.01 «Официант, бармен», 262019.03 «Портной», 190623.03 «Слесарь по обслуживанию и ремонту подвижного состава», профстандарт «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»). Анализ показал наличие ряда несоответствий ФГОС СПО профстандартам, в т.ч. различные требования к уровню образования, различное понимание уровней квалификаций, отсутствие четкой систематизации видов трудовых функций и профессиональных модулей. Кроме того, выявлена проблема несистемности обновления профессиональных стандартов. На основе результатов анализа автором сделан вывод о сохранении в российской системе подготовки рабочих кадров риска подготовки специалистов, заведомо не обладающих интересующими работодателей профессиональными компетенциями.

В результате анализа реализации **функции создания условий инфраструктурного характера для подготовки рабочих кадров** автором сделан вывод о несоответствии актуального состояния материально-технической базы образовательных организаций глобальным задачам, стоящим перед системой подготовки рабочих кадров. Выявлена высокая зависимость развития материально-технической базы образовательных организаций от бюджетного финансирования, а также в связи с недостаточным развитием внебюджетных источников доходов. На основе результатов исследования деятельности профессиональных образовательных организаций⁷ зафиксирована недостаточность обеспечения образовательных организаций квалифицированными преподавателями – 13%, учебными площадями – 7%, мебелью и инвентарем – 15%, учебной литературой – 24%, оборудованием – 26%, компьютерными программами и базами данных – 31%, тренажерами и симуляторами – 52%, приборами – 62%, ресурсами для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья – 71%. В тоже время, распоряжением Правительства РФ от 30 декабря 2012 г. № 2620-р установлено, что отношение средней заработной платы преподавателей и мастеров производственного обучения образовательных организаций СПО к средней заработной плате в соответствующем регионе с 2018 года должно составлять не менее 100% (при этом средняя заработная плата научно-педагогических работников вузов с 2018 года должна составлять не менее 200% от средней заработной платы по экономике региона)⁸. Таким образом, государственная политика фактически расслаивает образовательную систему по уровню заработной платы педагогического состава, что является существенной предпосылкой ориентации молодых педагогических работников профессиональных образовательных организаций на переход в систему высшего образования, что способно нарушить воспроизводство педагогических кадров в системе СПО.

Важнейшим направлением в развитии образовательных организаций является повышение квалификации педагогических коллективов. В целом по Российской Федерации в 2017-2018 уч.году повысили квалификацию 43,25% педагогических

⁷ Основные аспекты деятельности профессиональных образовательных организаций в условиях проводимой модернизации сферы среднего профессионального образования. Информационный бюллетень. – Москва: Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2018. – 48 с. – (Мониторинг экономики образования; № 5 (125), стр. 19

⁸ 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». Доступ из СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 11.01.2017)

работников⁹, что с точки зрения автора, является положительным. При этом, только 5,66% педагогических работников прошли стажировки на профильных организациях и предприятиях¹⁰, что является недостаточным с учетом перспектив технического перевооружения реального сектора.

В ходе анализа реализации **функции планирования объемов подготовки рабочих кадров** установлено, что в 2016 году потребность в работниках по всем профессиональным группам составляла 637612 человек, что составляет 2,3% от численности работников списочного состава в целом по Российской Федерации¹⁰. При этом, 38,6% вакантных мест могли быть заняты квалифицированными рабочими и служащими. Одновременно в период с 2015 по 2017 гг. количество принятых обучающихся на программы подготовки квалифицированных рабочих сократилось на 42,6%¹¹. Правительством Российской Федерации сделан прогноз по сокращению совокупного предложения на рынке труда Российской Федерации на 10%¹² к 2020 году из-за снижения численности населения в трудоспособном возрасте и прогнозов по увеличению на 7,5%¹³ к 2020 году трудовой мобильности населения и привлечения иностранной рабочей. Отмечается, что до 2020 года планируется создание и модернизация 25 миллионов высокопроизводительных рабочих мест с более высоким уровнем производительности труда¹⁴. На основании данных прогнозов и перспективных задач автором сделан вывод о несогласованности политики в объеме подготовки рабочих кадров с реальной и перспективной потребностью в них.

В ходе анализа реализации **функции трудоустройства рабочих кадров** на основе анализа открытых данных автором зафиксировано снижение доли выпускников, трудоустроившихся в течение первого года после завершения обучения в 2017 г. на 4% по сравнению с 2013 г., что говорит о постепенной трансформации роли системы подготовки рабочих кадров – система становится не трамплином для трудоустройства и старта в карьере, а способом упрощенного поступления в вузы, минуя ЕГЭ (таблица 3).

Недостаточная заинтересованность обучающихся в качественном освоении образовательной программы приводит к неудовлетворенности работодателей профессиональными компетенциями недавних выпускников программ СПО. Так, 58% опрошенных работодателей отметили недостаточность профессиональных навыков, 15,5% – неспособность работать на современном оборудовании, 14% – недостаточность базовых теоретических знаний у недавних выпускников образовательных программ СПО¹⁵.

⁹ О результатах мониторинга качества подготовки кадров в 2018 году Информационный бюллетень – М.: МИРЭА - Российский технологический университет, 2018, стр. 20

¹⁰ Выборочное обследование организаций и предприятий на предмет потребности в работниках по профессиональным группам Федеральной службой государственной статистики. Режим доступа: http://www.gks.ru/free_doc/2017/potrorg/potr16.htm (дата обращения: 11.03.2017)

¹¹ Динамика приема обучающихся на программы подготовки квалифицированных рабочих и служащих 2015-2017 гг. / Статистическое наблюдение № СПО-1 Федеральной службы государственной статистики РФ. Режим доступа: <http://www.gks.ru> (дата обращения: 11.06.2018).

¹² Распоряжение Правительства РФ от 17.11.2008 N 1662-р (ред. от 28.09.2018) «О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года» (дата обращения 12.02.2019 г.)

¹³ Распоряжение Правительства РФ от 17.11.2008 N 1662-р (ред. от 28.09.2018) «О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года» (дата обращения 12.02.2019 г.)

¹⁴ Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. N 596 «О долгосрочной государственной экономической политике»

¹⁵ Мониторинг экономики образования. Информационно-аналитические материалы по результатам социологических обследований Высшей школы экономики. Выпуск №7 (73) 2018 г. 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), стр. 5 (дата обращения: 10.12.2018)

Таблица 3

Результаты мониторинга трудоустройства выпускников образовательных программ среднего профессионального образования*

Показатель	Выпуск 2013 года ¹⁶		Выпуск 2014 года ¹⁷		Выпуск 2017 года ¹⁸	
	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%

*Официальных данных о трудоустройстве выпускников программ СПО 2018 года по состоянию на 25.02.2019 г. не опубликовано

С целью оценки удовлетворенности работодателей качеством подготовки рабочих кадров автором проведено анкетирование 1000 предприятий и организаций различных форм собственности и организационно-правовых форм из 9 регионов России (таблица 4). В результате анкетирования установлено, что 68,6% опрошенных работодателей удовлетворены уровнем профессиональной квалификации вновь принятых работников, только 31% опрошенных работодателей высказали неудовлетворенность уровнем профессиональной квалификации молодых специалистов. Важно принимать во внимание оценку обучающихся соответствия программного обеспечения, используемого в ходе обучения, реальным производственным условиям. Так, из числа обучающихся по высокотехнологичным программам подготовки специалистов среднего звена 8,5% столкнулись с неизвестным программным обеспечением, 20,1% – с программным обеспечением близким к тому, на котором проходили обучение в образовательной организации, 9% – не работали ни с каким программным обеспечением¹⁹. Данные показатели демонстрируют недостаточное соответствие материально-технической базы образовательных организаций реальному сектору экономики, что также создает риски снижения показателей трудоустройства по полученной профессии выпускника программы подготовки рабочего, а также увеличивает расходы работодателя на производственную адаптацию молодого специалиста.

Таблица 4

Результаты анкетирования работодателей по вопросу «Удовлетворены ли Вы уровнем квалификации молодых работников, трудоустроенных в Вашей организации в течение 1 года после получения специальности квалифицированного рабочего?»

Организации-респонденты по видам экономической деятельности	Всего, ед.	Варианты ответов							
		Удовлетворены		Скорее удовлетворены		Скорее не удовлетворены		Не удовлетворены	
		Ед.	%	Ед.	%	Ед.	%	Ед.	%
Сельское хоз-во, охота и лесное	56	17	30,4	19	33,9	11	19,6	9	16,1

¹⁶ Ежегодный доклад о результатах Мониторинга качества подготовки кадров (2016 год) / Министерство образования и науки Российской Федерации. Режим доступа: https://miccedu.ru/p/monitoring_spo_arhiv, стр. 35-36 (дата обращения: 18.04.2017)

¹⁷ Ежегодный доклад о результатах Мониторинга качества подготовки кадров (2016 год) / Министерство образования и науки Российской Федерации. Режим доступа: https://miccedu.ru/p/monitoring_spo_arhiv, стр. 35-36 (дата обращения: 18.04.2017)

¹⁸ О результатах анализа трудоустройства выпускников программ СПО в рамках мониторинга качества подготовки кадров в 2018 году Информационный бюллетень – М.: МИРЭА - Российский технологический университет, 2018, стр. 4.

¹⁹ Студенты профессиональных образовательных организаций: высокотехнологичный сегмент СПО. Информационный бюллетень. – Москва : Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2018. – 48 с. – (Мониторинг экономики образования; № 8, стр. 13)

хозяйство									
Рыболовство, рыбоводство	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, мотоциклов...	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	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 социальные услуги	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 результатам проведенного анкетирования

Эффективное трудоустройство после завершения обучения по программам подготовки рабочих кадров зависит, в том числе, от мотивации обучающегося на работу по профессии. В целях оценки качества профориентационной работы с молодежью автором проведено анкетирование 50-ти профессиональных образовательных организаций, осуществляющих подготовку рабочих кадров в 9-ти субъектах РФ. Результаты анкетирования показали, что в большинстве образовательных организаций система профориентационной работы ориентирована не на привлечение мотивированного абитуриента, заинтересованного в успешном освоении образовательной программы и трудоустройстве по полученной специальности, а на выполнение плана доходов от внебюджетных источников. Таким образом, образовательные организации, поставленные в исключительно рыночные условия, обеспечивают, в первую очередь, сохранение собственной платежеспособности, а не реализацию возложенных государством социальных функций.

В ходе анализа реализации **функции мониторинга системы подготовки рабочих кадров** автором установлено следующее. Контрольные функции за стратегическим и оперативным анализом состояния системы подготовки рабочих кадров осуществляются за счет ежегодного мониторинга качества подготовки кадров в Российской Федерации, осуществляемого профильным федеральным министерством. По итогам мониторинга готовится ежегодный доклад, содержащий следующие сведения о достижении 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 формируются предложения и рекомендации учредителям образовательных организаций по совершенствованию системы среднего профессионального образования в регионах РФ. В таком случае,

мониторинг носит информационный характер и не воспринимается в качестве механизма совершенствования 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.

Методика представляет собой систему аналитических мероприятий и позволяет определить дисбаланс в деятельности образовательной организации, а также предлагает базовый сценарий развития образовательной организации (таблица 5). Актуальность оценки эффективности деятельности образовательных организаций связана с проблемой выбора направления развития в условиях ограниченности ресурсов.

Таблица 5

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 коэффициентов K1-K5, определение суммы баллов	Рассчитаны коэффициенты масштабности образовательной организации на рынке образовательных услуг (K1), качества подготовки кадров (K2), конкурентоспособности выпускников по уровню заработной платы (K3), конкурентоспособности образовательной организации (K4), конкурентоспособности образовательной организации по привлечению доходов из внебюджетных источников (K5)
III	Определение сильных и слабых сторон организации	Выделены сильные и слабые стороны образовательной организации в части реализации программ подготовки рабочих кадров
IV	Отнесение образовательной организации к одной из пяти групп	Определение классификационной группы, характеризующей деятельность образовательной организации в части подготовки рабочих кадров
V	Выбор базового сценария развития образовательной организации	Определение для образовательной организации базового сценария развития и формулирование методических подходов к совершенствованию деятельности образовательной организации в части подготовки рабочих кадров

Первый этап 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 K1-K5 (таблица 6).

Таблица 6

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

Коэффициент	Технология расчета	Разъяснения
Коэффициент масштабности образовательной организации на рынке образовательных услуг региона (K1)	$K1 = \frac{ПКо}{ПКр/N}$ <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)</p>	Оценка масштаба по приведенному контингенту образовательной организации в сравнении со средним значением

Коэффициент качества подготовки кадров (K2)	$K2 = \frac{T}{Tmax}$ <p>где: <i>T</i> – удельный вес численности выпускников образовательной организации, трудоустроившихся в течение одного года после завершения обучения, в общей численности выпускников; <i>Tmax</i> – 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
Коэффициент конкурентоспособности выпускников по уровню заработной платы (K3)	$K3 = \frac{Z}{Zmax}$ <p>где: <i>Z</i> – отношение средней заработной платы выпускников образовательной организации к средней заработной плате по экономике региона, %; <i>Zmax</i> – максимальное отношение средней заработной платы выпускников образовательных организаций референтной группы к средней заработной плате по экономике региона, %</p>	Оценка конкурентоспособности выпускников по уровню заработной платы в сравнении с конкурирующими образовательными организациями
Коэффициент конкурентоспособности образовательной организации (K4)	$K4 = \frac{S}{Smax}$ <p>где: <i>S</i> – сумма баллов, набранных образовательной организацией по основным показателям мониторинга качества подготовки кадров, балл; <i>Smax</i> – сумма максимальных набранных баллов по основным показателям мониторинга качества подготовки кадров среди образовательных организаций референтной группы субъекта РФ, балл</p>	Оценка конкурентоспособности образовательной организации в сравнении с конкурентами по основным показателям мониторинга качества подготовки кадров
Коэффициент конкурентоспособности образовательной организации по привлечению доходов из внебюджетных источников (K5)	$K5 = \frac{P}{Pmax}$ <p>где: <i>P</i> – доля внебюджетных средств в общих доходах образовательной организации, %; <i>Pmax</i> – максимальная доля внебюджетных средств в общих доходах образовательных организаций референтной группы субъекта РФ, %</p>	Оценка уровня конкурентоспособности образовательной организации по привлечению доходов из внебюджетных источников в сравнении с конкурентами

Источник: разработано автором

Методом экспертной оценки по каждому коэффициенту предложен подход к определению баллов. Сумма набранных образовательной организацией баллов по итогам расчета коэффициентов K1-K5 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.

В целях обоснования предложенной методики 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): сформирован аналитический материал, проведен расчет коэффициентов K1-K5 и определена сумма баллов для каждого

филиала, выявлены сильные и слабые стороны в деятельности филиалов в части реализации программ СПО, определены классификационная группа и базовый сценарий развития для каждого филиала (таблица 7).

Таблица 7

**Результаты 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

Применение методики позволило определить для каждого филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова базовый сценарий развития в части реализации программ СПО (таблица 8).

Таблица 8

Рекомендации по выбору базовых сценариев развития филиалов РЭУ им. Г.В. Плеханова в части реализации программ подготовки рабочих кадров

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
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 расчета коэффициентов К1-К5

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 (отрицательная группа) 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 к группе риска.

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.

Автором сформулированы следующие принципы, на базе которых целесообразно осуществлять совершенствование системы подготовки рабочих кадров:

– учет перспектив развития местной экономики при планировании объема и качества подготовки рабочих кадров;

– принятие во внимание системы показателей эффективности деятельности образовательных организаций в части реализации программ подготовки рабочих кадров;

– оценка конкурентоспособности образовательных организаций, подразумевающая учет достаточности и перспектив обновления материально-технической базы, развитие педагогического коллектива, сотрудничество с организациями и предприятиями реального сектора.

На основе проведенного исследования и апробации полученных результатов автором сформулированы и обоснованы предложения по совершенствованию системы подготовки рабочих кадров в Российской Федерации.

1. В рамках второго блока системы предложено изменение порядка утверждения ФГОС СПО – обоснована необходимость наделения полномочиями согласования ФГОС СПО Минтруда России, что необходимо для обеспечения единообразного подхода к профессиональным компетенциям рабочих кадров.

2. В рамках четвертого блока системы предложено внедрение федеральной информационной системы учета потребности и планирования объемов подготовки рабочих кадров для отраслей и субъектов РФ, открытой для всех участников системы. Данное предложение обосновано отсутствием в современной практике высоко эффективной и прозрачной системы определения потребности секторов экономики и субъектов РФ в рабочих кадрах, в результате чего допускается перепроизводство рабочих кадров для одних отраслей и недостаток рабочих кадров для других.

3. В рамках седьмого блока системы предложено предусмотреть обязанность федеральных и региональных органов исполнительной власти, являющихся учредителями образовательных организаций, публично проводить оптимизацию сети образовательных организаций, осуществляющих подготовку рабочих кадров, а также корректировать направления развития таких организаций. Данное предложение обосновано отсутствием в настоящий момент системных и прозрачных механизмов, направленных на повышение эффективности сети образовательных организаций, осуществляющих подготовку рабочих кадров.

II. ПЕРЕЧЕНЬ ПУБЛИКАЦИЙ АВТОРА ПО ТЕМЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

Публикации в ведущих рецензируемых научных изданиях, рекомендованных ВАК при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации:

1. Степанов, А. А. Совершенствование российской системы подготовки кадров в условиях развития робототехники / А. А. Степанов // Экономика. Экология. Вестник Волгоградского государственного университета. – 2019. – Т. 21. – № 1. – С. 83-91. – 0,5 п.л.
2. Степанов, А. А. Анализ удовлетворенности работодателей качеством подготовки рабочих кадров в Российской Федерации / А. А. Степанов // ARS ADMINISTRANDI (Искусство управления) : Научное издание. – 2018. – Т. 10. – № 4 (531-721). – С. 531-544. – 0,5 п.л.
3. Степанов, А. А. Этапы формирования и технологии использования трудового потенциала рабочих кадров предприятия / А. А. Степанов // Экономический журнал. – 2018. – № 3 (51). – С. 3-19. – 0,5 п.л.
4. 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. – 0,5 п.л.
5. Степанов, А. А. Влияние инновационности и развития технологий производства на функционирование системы подготовки рабочих кадров в России / А. А. Степанов // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 5 : Экономика. – 2018. – Вып. 1 (215). – С. 95-101. – 0,5 п.л.
6. 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. – 0,5 п.л.
7. Степанов, А. А., Тихомирова, Т. А. Применение элементов процессного подхода в управлении персоналом образовательной организации / А. А. Степанов, Т. А. Тихомирова // Фундаментальные исследования. – 2015. – Ч. 2. – № 6. – С. 406-410. – 0,5 п.л. (авторских – 0,25 п.л.).
8. Степанов, А. А., Сьянов, А. В. Современные формы государственно-частного партнерства в сфере образования (на примере Кемеровского филиала МЭСИ) / А. А. Степанов, А. В. Сьянов // Профессиональное образование в России и за рубежом. Научный журнал. – 2014. – № 2 (14). – С. 24-29. – 0,5 п.л. (авторских – 0,25 п.л.).

Научные статьи в других изданиях:

1. Степанов, А. А., Бондарева, Е. П., Сергеев, С. А. Мотивационные и адаптационные проблемы интеграции иностранных студентов в инновационную образовательную среду университета / А. А. Степанов, Е. П. Бондарева, С. А. Сергеев // Экономика и управление инновациями. – 2017. – № 2. – С. 86-96. – 0,75 п. л. (авторских – 0,25 п.л.).
2. 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. / Сб. научных статей по итогам I Всероссийской научно-практической конференции. – 2016. – С. 20-32. – 0,8 п.л.