



**ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
БРЯНСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПРИКАЗ

От 06.07 2020 года

№ 666/1

**Об утверждении Стратегии кадрового
обеспечения промышленного роста
Брянской области**

В целях формирования системы кадрового обеспечения региона, позволяющей на основе прогнозирования, рационального планирования, подготовки и распределения трудовых ресурсов обеспечить качественную подготовку кадров в соответствии с требованиями инновационного развития и запросами экономики

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Стратегию кадрового обеспечения промышленного роста Брянской области (приложение № 1).
2. Отделу по профессиональному образованию и науке (Храмченкову М.А.) в планировании работы отдела руководствоваться Стратегией кадрового обеспечения промышленного роста Брянской области.
3. Контроль исполнения настоящего приказа возложить на заместителя директора департамента образования и науки Брянской области С.А. Никольского.

Директор департамента
образования и науки
Брянской области

Е.В. Егорова

Зюзина Н.М.
58-73-00

Приложение № 1
к приказу департамента образования и
науки Брянской области
от 06.07.10 № 666/1

СТРАТЕГИЯ **кадрового обеспечения промышленного роста Брянской области**

I. Общие положения

Основания для утверждения Стратегии кадрового обеспечения промышленного роста Брянской области являются:

Федеральный закон от 28 июня 2014 г. № 172-ФЗ «О стратегическом планировании в Российской Федерации»;

Перечень поручений по итогам ежегодного послания Президента России Федеральному Собранию от 4 декабря 2014 года, утвержденный Президентом Российской Федерации от 05.12.2014 №Пр-2821;

Перечень поручений Президента по итогам встречи с членами национальной сборной России по профессиональному мастерству от 9 декабря 2016 года, утвержденный Президентом Российской Федерации от 29.12.2016 №Пр-2582;

Соглашение о сотрудничестве между Автономной некоммерческой организацией «Агентство стратегических инициатив по продвижению новых проектов», Союзом «Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)» и Правительством Брянской области от 24 июля 2019 года.

Данная Стратегия направлена на реализацию Регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного роста, который является одним из системных проектов инициативы «Кадровое обеспечение экономики» Агентства стратегических инициатив.

Под Стратегией кадрового обеспечения промышленного роста Брянской области (далее - Стратегия) понимается общий курс и последовательная деятельность органов исполнительной власти Брянской области по обеспечению экономики региона эффективной рабочей силой, развитию возможностей для приобретения работниками профессиональных знаний и навыков в течение всей трудовой жизни, повышению уровня профессионального образования и практической подготовки кадров в соответствии с востребованностью отраслей экономики Брянской области.

Стратегия определяет цель, задачи, принципы, приоритетные

направления деятельности, основные направления и меры реализации региональной кадровой политики, механизмы, а также этапы реализации мероприятий, проводимых органами исполнительной власти Брянской области, органами местного самоуправления, работодателями, объединениями работодателей, профсоюзными организациями, профессиональными образовательными организациями и направленными на обеспечение экономики Брянской области профессионально подготовленными рабочими и специалистами, создание механизмов регулирования кадровых процессов и отношений с учетом перспектив социально-экономического развития региона.

Тема кадрового обеспечения инновационной экономики проходит лейтмотивом трех приоритетных проектов в сфере образования - от школы, среднего профессионального образования до вуза, охватывает проблемы прогнозирования потребности в кадрах, профориентации, качественной подготовки кадров, трудоустройства выпускников.

Таким образом, разработка Стратегии позволит Брянской области сформировать необходимый инструментарий для дальнейшего экономического роста и обеспечить комплексное решение государственных задач в сфере образования и экономики.

Настоящая Стратегия направлена на кадровое обеспечение реализации задач и приоритетов Брянской области, определенных в документах стратегического планирования.

Для реализации настоящей Стратегии необходима консолидация усилий органов государственной власти, образовательного и предпринимательского сообществ и институтов гражданского общества по созданию благоприятных условий развития кадрового потенциала.

Образовательные организации, промышленные предприятия, иные организации, непосредственно осуществляющие образовательную, производственную и инновационную деятельность, органы государственной власти Брянской области и находящиеся в распоряжении указанных субъектов инструменты должны обеспечивать целостность и единство развития кадрового потенциала региона.

Настоящая Стратегия является основой для разработки отраслевых документов стратегического планирования кадрового потенциала в рамках государственных программ Брянской области.

II. Характеристика кадрового потенциала Брянской области

В 2019 году в органы службы по труду и занятости населения Брянской области было заявлено 63603 вакансии, что превышает уровень 2018 года (63403 вакансии) и почти на 8000 ед. или на 19 % больше уровня 2017 года (55914 вакансии).

В Брянской области на протяжении последних 3-х лет наблюдается тенденция роста заявленной работодателями потребности в кадрах, что обусловлено динамичным развитием экономики региона, которое обеспечивается при условии эффективной работы крупных предприятий промышленности и сельского хозяйства.

Ежемесячно в банке вакансий Брянской области содержится около 9 тыс. свободных рабочих мест (вакантных должностей), заявленных работодателями региона.

Наибольшую потребность в кадрах испытывают предприятия сельского хозяйства, на долю которых приходится 26 % вакансий от общего числа, а также предприятия обрабатывающих производств, на долю которых приходится 22 %. На долю профессий служащих приходится порядка 30 % из общего числа вакансий, на долю рабочих профессий – 70 %.

Работодатели области принимают активное участие в опросах о региональной потребности в кадрах.

В 2019 году в формировании прогноза потребности рынка труда в кадрах на период с 2019 по 2025 годы приняли участие 1979 крупных и средних предприятий и организаций области, что на 28 % или 430 работодателей больше, чем в 2018 году (1549 работодателей). В числе опрошенных работодателей 59 предприятий реализовывали инвестиционные проекты.

Потребность работодателей в определенных профессиях и должностях на 7-летний период составит 60,7 тысяч единиц. Проведенный опрос показал, что в прогнозируемом периоде основная часть потребности в кадрах приходится на рабочие профессии. Их доля в общей потребности в кадрах в разные годы составляет от 73% до 82%.

Важным фактором формирования кадрового потенциала Брянской области является система среднего профессионального образования.

В 2019/2020 учебном году образовательные программы среднего профессионального образования реализуют 38 образовательные организации, в том числе: 27 профессиональных образовательных организаций и 11 филиалов вузов.

Из 27 профессиональных образовательных организаций 18-

подведомственные департаменту образования и науки Брянской области, 3 – подведомственные департаменту здравоохранения Брянской области, 1-департаменту культуры Брянской области, 2 – негосударственные, 3-федерального подчинения.

Контингент обучающихся по программам подготовки квалификационных рабочих, служащих составляет 4,25 тыс.человек (17,9% от общей численности обучающихся), по программам подготовки специалистов среднего звена – 19,47 тыс.человек (82,1% от общей численности обучающихся), необходимо отметить, что они в рамках программы получают так же рабочую профессию.

III. Проблемы и вызовы, определяющие кадровую политику Брянской области

Необходимость внедрения новых технологических укладов ставит комплекс проблем, связанных с новыми квалификациями и компетенциями, затрагивает сферу государственного управления, экономики и образования.

Проблемы органов государственной власти:

- необходимость интеграции политики поддержки инноваций, общей социально-экономической и кадровой политики;
- неразвитость механизмов стимулирования предприятий, использующих инновации и занимающихся подготовкой кадров;
- отсутствие стратегий развития кадрового потенциала отраслей на среднесрочную и долгосрочную перспективу.

Проблемы в сфере экономики:

- низкая инновационная активность кадров, старение кадров;
- необходимость модернизации ряда профессий, возникновение новых профессий;
- быстрые изменения в промышленном производстве, экономике и социальной сфере, связанные с развитием новых технологий (энергосбережение и альтернативные источники энергии, «зеленые технологии» и т.п.);
- сложность формирования прогноза развития производств на долгосрочную и среднесрочную перспективу;
- необходимость «доучивания» кадров на производстве.

Проблемы в сфере образования:

- отсутствие у значительной части педагогических работников компетенций, необходимых для инновационной подготовки кадров;
- недостаточно развитая материально-техническая база, которая не позволяет формировать современные компетенции и квалификации;
- программы обучения не в полной мере ориентированы на запросы

работодателей;

- недостаточно развиты связи с реальным производством;
- возникновение и стремительное развитие новых технологий требует выстраивания целостной системы непрерывного образования, развития идеи обучения в течение всей жизни; цифровизация процессов в управлении, индустриализации, менеджменте, социальной сфере, появление новых профессий принципиально изменяют формы, содержание и технологии образования.

Анализ проблемного поля кадрового обеспечения экономики региона позволил сформулировать ключевые проблемы, подлежащие разрешению в рамках реализации Стратегии:

1. Длительный цикл внедрения новых профессий, компетенций и квалификаций. От момента начала разработки до момента утверждения и внедрения проходит до 7 лет.

2. Не финансируются кооперационные связи. Взаимодействие предприятий и учебных заведений, в том числе софинансирование подготовки осуществляется не системно, локально, без нормативной и единой методической базы.

3. В части колледжей и техникумов оборудование не соответствует передовым технологиям, отсутствует возможность оперативного обновления материально-технической базы.

Подобная постановка проблем означает необходимость опережающего развития кадрового потенциала регионов для экономики лидерства и инноваций на основе консолидации ресурсов бизнеса, государства и сферы образования.

Серьезными негативными факторами, влияющими на способность выполнения задачи, являются недостаточная привлекательность рабочих профессий и специальностей среднего профессионального образования среди населения, недостаточно эффективная современная система профессиональной ориентации и консультирования.

IV. Цель, задачи и принципы реализации Стратегии

Целью реализации Стратегии является формирование системы кадрового обеспечения региона, позволяющей на основе прогнозирования, рационального планирования, подготовки и распределения трудовых ресурсов, обеспечить качественную подготовку кадров в соответствии с требованиями инновационного развития и запросами экономики.

Достижение цели предполагает решение следующих задач:

1. Выстраивание модели управления кадровым потенциалом региона на информационно-технологической основе.

2. Формирование системы прогнозирования потребности региональной экономики в кадрах на среднесрочную и долгосрочную перспективы.

3. Развитие инфраструктуры подготовки профессиональных кадров.

4. Создание механизмов управления содержанием и качеством подготовки кадров.

Реализация Стратегии возможна при условии соблюдения следующих принципов:

- научность и реалистичность в определении потребности в кадрах и возможности их удовлетворения; системность, обуславливающая органическое единство целей, принципов, методов и технологий работы с кадрами;

- соответствие федеральных и региональных интересов и потребностей;

- опережающее прогнозирование потребности в кадрах, исходящее из перспектив социального прогресса, изменения характера труда и социально-экономических преобразований;

- гармоничное сочетание интересов человека, общества и государства;

- постоянное обновление кадров в сочетании с их преемственностью, направленное на достижение позитивной стабилизации кадров, использование способностей работников разных возрастов.

V. Механизмы решения поставленных задач

Для успешной реализации Стратегии необходимо проведение комплексных мер, направленных на формирование, рациональное распределение и эффективное использование трудовых ресурсов в регионе. Их осуществление будет продуктивным при взаимодействии органов исполнительной власти области, органов местного самоуправления, работодателей, объединений работодателей, профессиональных образовательных организаций.

Процесс реализации Стратегии предусматривает осуществление системы мероприятий по основным направлениям, структурированным в соответствии с поставленными задачами.

В рамках реализации Стратегии социально-экономического развития Брянской области до 2030 года, утвержденной постановлением Правительства Брянской области от 26 августа 2019 года №398-п, в качестве стратегического преимущества обозначена развитая и эффективная система среднего профессионального образования.

Дальнейшее развитие системы среднего профессионального образования будет проводиться за счет решения следующих мероприятий:

обновление материально-технической базы учреждений

профессионального образования, в том числе за счет внебюджетных средств, полученных от развития программ дополнительно профессионального образования, предприятий спонсоров, на основе государственно-частного партнерства;

развитие конкурсного движения среди обучающихся в системе профессионального образования, чемпионатов по профессиональному мастерству, в том числе по международным стандартам (Ворлдскиллс, Абилимпикс и др.);

организация региональных методических объединений по профессиональным компетенциям, создание на базе ведущих профессиональных образовательных организаций специализированных центров компетенций, формирование соответствующей учебно-методической и материально-технической базы, разработка соответствующих стандартов;

модернизация профессионального образования, в том числе посредством внедрения адаптивных, практико-ориентированных и гибких образовательных программ;

поддержка внедрения перспективных и наиболее востребованных специальностей, в том числе расширение STEAM - образования (наука, технологии, инжиниринг, искусство, математика) на основе междисциплинарного и прикладного подхода.

Для формирования системы прогнозирования региональной экономики в кадрах на среднесрочную и долгосрочную перспективу необходимо:

разработать и нормативно закрепить процедуры формирования прогноза региональной экономики в кадрах и контрольных цифр приема в профессиональные образовательные организации с участием всех заинтересованных сторон на среднесрочную и долгосрочную перспективу;

внедрить информационно-аналитическую систему прогнозирования кадровых потребностей;

разработать региональный перечень перспективных и востребованных профессий и специальностей (ТОП-50) и перечень новых профессий и специальностей.

Для развития инфраструктуры системы подготовки профессиональных кадров с учетом приоритетов социально-экономического развития региона необходимо:

обеспечить выполнение на территории Брянской области регионального проекта «Молодые профессионалы».

создать центр опережающей профессиональной подготовки (в соответствии с пунктом 1в Пр-580 от 06.04.2018);

разработать модели сетевого взаимодействия (освоение инновационных

модулей в специальных центрах или на предприятиях);

Для создания механизмов управления качеством профессионального образования и обучения необходимо:

обеспечить профессиональную навигацию учащихся общеобразовательных организаций через современные инструменты профессиональной ориентации и выстраивание системы дополнительного образования детей;

совершенствовать механизмы практико-ориентированной (дуальной) модели подготовки и дополнительного профессионального образования по профессиям, соответствующим промышленной и инновационной стратегии развития субъекта Российской Федерации;

повысить качество инженерного образования и выстраивания эффективного взаимодействия работодатель - образовательная организация высшего образования по соответствующим специальностям.

разработать и реализовать программы опережающего обучения (новые профессии под инвестиционные проекты);

обеспечить стажировку мастеров производственного обучения на предприятиях и подготовку наставников от предприятий по специальным программам;

организовать проведение независимой оценки профессиональных квалификаций выпускников колледжей и работников предприятий;

обеспечить реализацию моделей практикоориентированного обучения (практическую часть программы (50% и более) разрабатывает и реализует работодатель);

организовать проведение ГИА (государственной итоговой аттестации выпускников) в формате производственного (демонстрационного) экзамена, в том числе по стандартам WorldSkills.

VI. Особенности организации образовательных сред

Необходимость формирования новых компетенций и квалификаций определяет иные формы организаций образовательного пространства:

переход к учебным процессам, основанным на принципах сотрудничества, а не соперничества;

акцент на самостоятельной позиции обучающегося в развитии и образовании, в том числе совместное планирование изучаемого содержания и учебного процесса;

персонализированные учебные траектории, которые сочетают:

- обучение в виртуальных средах: онлайн курсы, лекции в виртуальной реальности, социальные симуляторы и симуляторы дополнительной реальности, др.;
- обучение на практике в реальных жизненных ситуациях;
- корпоративное образование (очное и онлайн) с менторами и сообществами;
- развитие современных компетенций.

VII. Механизмы и этапы реализации Стратегии

Реализация Стратегии рассчитана на период с 2020 по 2030 год. Реализацию Стратегии планируется осуществлять поэтапно, посредством исполнения планов мероприятий, разрабатываемых по каждому этапу Стратегии.

Предполагается 3 этапа реализации Стратегии, взаимосвязанных и скоординированных по времени и комплексу планируемых мероприятий.

1 этап – 2020-2022 годы. Разработка и реализация системы мероприятий, направленных на выстраивание системы профессионального образования и обучения.

На первом этапе основные усилия будут направлены на активизацию и качественное изменение процессов профессиональной ориентации школьников и молодежи, профессиональной подготовки специалистов среднего профессионального образования, а также на формирование системы трудоустройства и закрепления выпускников профессиональных образовательных учреждений в организациях области.

На данном этапе будут сформулированы необходимые новые и передовые компетенции и квалификации в соответствии со Стратегией социально-экономического развития региона.

Для достижения соответствия качества и содержания подготовки кадров технологическому уровню: производства будет задействован механизм договорных отношений между работодателями и учреждениями профессионального образования для обеспечения учебного процесса современными условиями и материалами, необходимыми для получения обучающимися профессиональных навыков и закрепления подготовленных кадров на предприятиях области через развитие практике ориентированной модели подготовки кадров.

2 этап – 2022 - 2025 годы. Разработка и реализация системы мероприятий, обеспечивающих подготовку кадров региона.

Первоочередными на этом этапе реализации Стратегии будут

мероприятия по реализации механизмов социального партнерства, направленные на активизацию участия работодателей в организации профессионального образования и обучения.

В то же время планируется реализация комплекса мероприятий по совершенствованию системы профессиональной переподготовки в регионе с целью более эффективного использования умений и навыков работников в соответствии с предложениями на рынке труда.

В этот период будет активизирован процесс внедрения современных образовательных технологий, будет осуществляться комплекс мер по привлечению и закреплению молодежи в организациях Брянской области.

На протяжении всего периода будет проводиться работа по внедрению современных технологий производства и обновлению оборудования в организациях области с целью повышения производительности труда работников.

В комплексе с запланированными мерами планируется осуществление мероприятий по совершенствованию деятельности кадровых служб и системы управления кадрами в организациях области. Для улучшения подготовки и обучения управленческих кадров будет оптимизирована работа с кадровым резервом.

В целом, будет развернута подготовка кадров в практико-ориентированном формате, охватывающая в комплексе всю систему профессиональной подготовки: от ранней профориентации школьников до содействия трудоустройству выпускников.

3 этап - 2025-2030 годы. Разработка и реализация системы мероприятий, направленных на эффективное использование трудового потенциала региона, закрепление и развитие территориального и профессионально-квалификационного обеспечения экономики.

Реализация мер по повышению трудовой мобильности будет осуществляться посредством внедрения новых моделей работы по профессиональной ориентации и активизации деятельности по модернизации профессионального обучения.

Кроме того, будет реализован комплекс мер, направленных на стимулирование трудоспособного населения на конкретную трудовую деятельность на определенной территории, необходимость которых обусловлена созданием индустриальных парков.

Также планируется проведение мероприятий по активизации информационной работы, что позволит добиться максимального соответствия профессионально-квалификационной структуры выпускников потребностям экономики Брянской области.

Будет осуществлена итоговая апробация единой комплексной системы подготовки кадров, ориентированной на стратегические направления регионального развития с учетом формирования приоритетных компетенций и квалификаций будущего.

XIII. Ожидаемые результаты реализации Стратегии

В результате реализации Стратегии будет сформирована стратегическая модель управления развитием кадрового потенциала, обеспечивающая достижение системных эффектов в сфере профессиональной ориентации, регионального заказа на подготовку рабочих и специалистов, современного обучения, независимой оценки качества и трудоустройства.

Для школьников: будет создана региональная модель ранней профессиональной ориентации, позволяющая каждому школьнику пройти профессиональную диагностику, систему профессиональных проб, получить консультационную поддержку в выборе профессии. Эта модель будет подкреплена системой дополнительного образования детей по новым технологиям. Проект по ранней профессиональной ориентации «Билет в будущее».

Для студентов: будет выстроена система практико-ориентированного обучения совместно с ведущими работодателями, включающая независимую оценку квалификаций и трудоустройство выпускников на конкретные рабочие места. Реализуется федеральный проект «Профстажировки 2.0». В рамках данного проекта происходит прямое взаимодействие студента, образовательной организации и работодателя, задействующего студенческие работы и стажировки в качестве социального лифта для молодежи:

- работодатель размещает кейсы на сайте конкурса
- студент выполняет практико-ориентированную курсовую или дипломную работу
- два раза в год подводятся итоги конкурса
- победители получают приглашения на практики и стажировки.

Для предприятий: предприятие будет формировать заказ на подготовку кадров, согласовать программы и обеспечить практическую подготовку студентов с предоставлением рабочего места.

Для институтов развития: будет проводиться опережающая подготовка кадров по новым для региона профессиям и специальностям.

Для органов государственной власти: будет сформирован кадровый потенциал, как ресурс инновационного развития.

Будет создана гибкая открытая система кадрового обеспечения

инновационной экономики, помимо модели управления, подкрепленная нормативной базой, институциональной структурой (советы различного уровня, инфраструктурные элементы (различные центры), которые будут выполнять функции «точек роста»). Такие подходы позволят поддержать качество подготовки кадров во всей региональной сети в соответствии с изменяющимися потребностями, оперативно вводить новые направления подготовки.

В результате реализации Стратегии будет достигнуто более эффективное использование трудовых ресурсов; осуществлено рациональное территориальное размещение трудовых ресурсов региона.

Будет сформирована эффективная система профессиональной подготовки и переподготовки кадров, которая в долгосрочной перспективе обеспечит необходимыми кадрами большинство отраслей экономики Брянской области.

На долгосрочный период можно прогнозировать повышение заработной платы кадров со средним профессиональным и высшим образованием, что благоприятно отразится на закреплении кадров на местах и снижении их текучести.

IX. Анализ рисков и возможных способов их снижения

Ключевые риски:

сокращение финансирования на реализацию мероприятий;

неготовность коллективов профессиональных образовательных организаций к интенсивной модернизации образовательных программ (недостаток квалификации, высокий возрастной состав, неконкурентная заработная плата);

недостаточный уровень взаимодействия профессиональных образовательных организаций, предприятий реального сектора экономики, социальной сферы и органов государственной власти;

неготовность предприятий к долгосрочному прогнозированию потребностей в кадрах.