

**РЕКОМЕНДАЦИИ
СЕМИНАРА
«ТРУДОУСТРОЙСТВО ВЫПУСКНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ:
МОНИТОРИНГ, АНАЛИЗ И ОПЫТ ЛУЧШЕЙ ПРАКТИКИ»**

*Российская Федерация, Северо-Кавказский федеральный округ,
г. Владикавказ, 7 ноября 2012 г.*

7 ноября 2012 года в городе Владикавказе на базе Северо-Осетинского государственного университета им. К.Л. Хетагурова прошел семинар «Трудоустройство выпускников учреждений профессионального образования: мониторинг, анализ и опыт лучшей практики».

Семинар проводился в рамках работ Минобрнауки России по мониторингу, анализу и прогнозированию трудоустройства выпускников образовательных учреждений профессионального образования согласно письму Минобрнауки России от 21 сентября 2012 г. № 05-418.

Основная цель семинара – анализ состояния системы содействия трудоустройству выпускников образовательных учреждений профессионального образования и выработка рекомендаций по её совершенствованию с учетом опыта лучшей практики в следующих направлениях:

- формирование достоверных показателей по оценке эффективности деятельности образовательного учреждения профессионального образования в кадровом обеспечении социально-экономического развития регионов;
- обеспечение трудоустройства выпускников и их работы по полученной специальности;
- формирование предложений по доработке аналитического доклада о состоянии трудоустройства выпускников в 83 регионах России.

В работе семинара приняли участие 31 человек из шести субъектов Северо-Кавказского федерального округа. Среди участников семинара: руководители и специалисты региональных органов управления образованием, труда и занятости; руководители и специалисты отделов (центров, служб) образовательных учреждений ВПО, СПО и НПО и региональных центров содействия трудоустройству выпускников; работодатели и представители других заинтересованных региональных организаций, работающих в сфере содействия трудоустройства выпускников.

По итогам обсуждения опыта лучшей практики в сфере содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования на семинаре в Северо-Кавказском федеральном округе были выработаны следующие рекомендации:

I. Анализ эффективности функционирования организационных структур, действующих на базе вузов, по содействию трудоустройству выпускников

Исходя из того, что обеспечение необходимыми квалифицированными кадрами экономики Северного Кавказа в настоящее время является одной из наиболее важных и актуальных задач и будет такой оставаться в обозримом будущем, следует отметить, что несмотря на имеющийся научный и кадровый потенциал учреждений профессионального образования, ситуация, связанная с подготовкой специалистов и рабочих кадров, а также с их трудоустройством остается тревожной.

Явно прослеживается отсутствие четкой слаженной работы всех заинтересованных структур, каждая из них действует обособленно. Как следствие, имеет место значительная нехватка квалифицированных кадров практически во всех отраслях реального сектора экономики Северного Кавказа.

Чем ниже уровень заработной платы в отрасли, тем больший дефицит кадров там наблюдается. Отмечается явная тенденция снижения количества выпускников из учреждений профессионального образования по востребованным специальностям.

Сегодня образовательные учреждения СПО и НПО Северного Кавказа загружены студентами не более, чем на 65%. Существующая проблема осложняется демографической ситуацией. В 2013 году выпускников школ будет значительно меньше, чем в предыдущие годы. А к 2015-му году, по прогнозам, их число сравняется с количеством бюджетных мест в вузах. В связи с этим велика вероятность того, что учреждения начального и среднего профобразования станут ещё менее востребованными.

Практически все отрасли экономики СКФО в настоящее время испытывают потребность в квалифицированных рабочих кадрах. Из-за недостаточного внимания представителей бизнеса к подготовке трудовых ресурсов, по многим специальностям ощущается дисбаланс между потребностями рынка труда и рынка образовательных услуг. На крайне низком уровне в настоящее время находится практика социального партнерства работодателей и образовательных учреждений. Бизнес практически не проявляет интереса к тому, что происходит в сфере подготовки кадров. Однако следует отметить, что некоторые работодатели Северного Кавказа все же имеют опыт взаимодействия с учреждениями профессионального образования по подготовке кадров, но, в основном,

только с вузами. Договорные отношения бизнеса с учреждениями среднего и начального профессионального образования в СКФО практически отсутствуют.

Отсутствие интереса крупного, среднего и малого бизнеса к кадровой проблеме негативно сказывается и на материально-технической базе образовательных учреждений, что также не способствует повышению конкурентоспособности выпускников учреждений профессионального образования как на рынке труда Северного Кавказа, так и на российском рынке труда в целом. Как следствие, качество подготовки образовательными учреждениями специалистов зачастую не соответствует выставляемым работодателями требованиям к соискателям на замещение вакансии.

Подобные проблемы очень остро присутствуют и в агропромышленном секторе СКФО. Причем в случае с сельскохозяйственными предприятиями, вопрос с подготовкой кадров – это вопрос будущего, как сельхозпредприятий, так и села в целом.

Рассматривая проблему дефицита кадров экономики Северо-Кавказского федерального округа предлагается:

1. разработать комплексную целевую программу подготовки кадров «Трудовые ресурсы Северного Кавказа», с внедрением непрерывного цикла обучения, переобучения и практики, а также финансовой поддержки молодых специалистов в течение первых двух лет работы на предприятии;
2. провести анализ программ социально-экономического развития регионов Северо-Кавказского федерального округа с целью определения существующей потребности в кадровом обеспечении для экономики округа, а также определения данной потребности для перспективного развития СКФО;
3. рекомендовать работодателям заключение долгосрочных договоров с образовательными учреждениями СКФО на подготовку специалистов и рабочих кадров;
4. объявить конкурс на лучшее тематическое освещение подготовки кадров в средствах массовой информации, в том числе школьных и вузовских;
5. рассмотреть возможность создания специальной организационной структуры по проведению постоянного мониторинга подготовки и обеспечения специалистами всех отраслей экономики СКФО или наделить соответствующими полномочиями действующие структуры;
6. рассмотреть возможность создания в образовательных учреждениях Северного Кавказа независимой структуры для оценки качества подготовки специалистов для различных отраслей экономики, с включением в ее состав представителей работодателей;

7. рассмотреть возможность корректировки учебных планов учреждений высшего, среднего и начального профессионального образования, предусматривающей необходимое соотношение теоретического и практического курсов;
8. усилить в образовательных учреждениях СКФО информационно-разъяснительную работу по вопросам возможности трудоустройства выпускников в других регионах Российской Федерации;
9. рассмотреть возможность проведения анализа потребностей в кадрах в организациях и на предприятиях, осуществляющих свою деятельность в регионах Российской Федерации, не входящих в состав Северо-Кавказского федерального округа, где возможно трудоустройство выпускников образовательных учреждений СКФО, а также формирования на его основе государственного целевого заказа на подготовку специалистов;
10. акцентировать внимание образовательных учреждений Северного Кавказа на вопросах подготовки тех востребованных специалистов, которых на сегодняшний день недостаточно, либо их подготовка в регионе отсутствует полностью (ветеринарные врачи, селекционеры, зоотехники и др.);
11. обобщить и использовать опыт работодателей, проводящих политику по поддержанию имиджа человека труда;
12. разрабатывать и проводить в общеобразовательных учреждениях СКФО акции с целью повышения имиджа рабочих специальностей;
13. вести работу по привлечению инженерно-технических работников промышленных предприятий к подготовке специалистов (чтению лекций в вузах, ведению семинаров);
14. промышленным предприятиям активнее взаимодействовать с высшими учебными заведениями, учреждениями среднего и начального профессионального образования по вопросам подготовки кадров для своей отрасли;
15. рассмотреть возможность применения системы присвоения квалификации для рабочих профессий – повышать ее не по сроку работы, а по результатам и мастерству;
16. организовывать для учащихся образовательных учреждений СКФО экскурсии на промышленные и агропромышленные предприятия.

II. Определение показателей и индикаторов трудоустройства выпускников, позволяющих оценить эффективность деятельности вузов в кадровом обеспечении социально-экономического развития региона или отрасли

Дополнить перечень индикаторов и показателей мониторинга трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования следующими показателями:

- количество обращений выпускников последних трех лет выпуска и студентов в отделы (службы, центры) содействия трудоустройству выпускников (ЦСТВ);
- численность выпускников и студентов, участвующих в мероприятиях, проводимых ЦСТВ;
- численность студентов, знающих о работе этих структурных подразделениях вузов.

Оценку данных показателей также необходимо проводить не только в абсолютных, но и относительных показателях.

Дополнить перечень индикаторов таким параметром как доля студентов, обучающихся по образовательным программам, реализуемым с участием работодателей (договоры на практику, участие в учебном процессе), который является достаточно результативной и эффективной оценкой, поскольку можно говорить, что в настоящее время работодатели все чаще вовлекаются в сферу «собственной подготовки кадров».

Во-первых, это позволяет работодателям заранее планировать свою кадровую политику, избегая провалов в развитии, когда ресурсы позволяют сделать скачок, но элементарно не хватает подготовленного персонала. Кроме того, работодатель, взаимодействуя с образовательным учреждением по включению в образовательный процесс собственных программ, получает специалистов, подготовленных по необходимой системе, на необходимом оборудовании. Образовательное учреждение в этом случае имеет возможность не только «научить теоретически» но и «показать» студентам работу.

Такой подход, в свою очередь, способствует тому, что, выходя из образовательного учреждения, студент уже точно знает, что представляет собой его работа, чем он будет заниматься, что очень важно в современных реалиях развития рынка труда, в котором зачастую наблюдается существенный дисбаланс между потребностями работодателей и выпускаемыми образовательными учреждениями специалистами.

III Замечания и предложения по доработке структуры и содержания аналитического доклада и формата представления данных

В соответствии с Федеральной целевой программой развития образования на 2011–2015 годы показатель трудоустройства выпускников в течение первого года после выпуска, с учетом выпускников, призванных в ряды Вооруженных Сил Российской Федерации, должен составлять не менее 74%. В связи с этим существует необходимость

правильно проводить оценку трудоустройства. Для этого важно максимально грамотно обозначить работу системы сбора и оценки данных, а также определить, какие именно данные необходимы для проведения статистически верной оценки.

На наш взгляд, является обоснованной замена термина «распределение» в форме №1 на термин «оказание содействия в трудоустройстве».

Участниками Второй Всероссийской школы-семинара «Трудоустройство выпускников учреждений профессионального образования: мониторинг, анализ и опыт лучшей практики» было предложено внесение в форму № 1 дополнительной графы «нет данных о выпускниках». По мнению участников семинара Северо-Кавказского федерального округа, необходимо эту графу подразделять на подпункты «Не получены данные» и «Отказ от участия в опросе», поскольку это разный формат сведений.

Участники семинара Северо-Кавказского федерального округа считают, что замена фразы «работают на предприятии/организации по уровню бизнеса» на «работают на предприятии/организации по численности работников» в форме № 4 мониторинга является спорным моментом, поскольку количество работников организации может напрямую не коррелировать с экономическим развитием организации. Понятно, что чем более развита экономически будет компания, тем большим штатом она будет обладать. Однако, с другой стороны, команда в 100 человек, например, в издательском бизнесе, и аналогичное количество человек в горнодобывающей сфере будет соответствовать организациям, занимающим различные экономические ниши.

Поскольку оценка трудоустройства должна показать влияние образовательных учреждений на кадровое обеспечение социально-экономического развития региона, имеет смысл либо проводить анализ, используя оба параметра: уровень бизнеса - количество работников организации, либо все же остановиться на уровне бизнеса.

По мнению участников окружного семинара, нет необходимости дополнять анкету «Трудоустройство и работа молодых специалистов до 30 лет» (подраздел III.2 «Текущее место основной работы») вопросом: «Оцените общую степень собственной удовлетворенности текущим местом основной работы», который обсуждался на Всероссийской школе-семинаре в г. Пушкине, поскольку налицо субъективность этой оценки со стороны трудоустроенного выпускника.

Предлагается включить в глоссарий, закрепляющий на нормативном уровне термины, используемые при проведении мониторинга трудоустройства выпускников, непосредственное определение понятия «трудоустройство», а точнее, определение вариантов его оценки. В связи с этим есть необходимость ввести четко определяющие параметры «трудоустройства», а так же его оценки (будет ли оцениваться

трудоустройство выдачей определенного вида документов работодателем или данная информация будет определяться только со слов выпускников).

Настоящие рекомендации о предоставлении документов о трудоустройстве выпускников для работодателей скорректируют достоверность предоставляемой информации, и, помимо этого, дадут необходимые подтверждающие документы для центров занятости (если выпускник состоял в них на учете) или же для центров по содействию трудоустройству выпускников, открытых непосредственно при образовательных учреждениях.

Помимо этого есть необходимость оценивать результаты трудоустройства системы дополнительного профессионального образования, поскольку в общей численности работников доля переподготовленных в системе ДПО оценивается как 15-16%.

Рекомендации выработаны участниками семинара в составе:

	Ф.И.О.	Должность	Организация	Субъект РФ
1	Субботенко Ирина Николаевна	Заместитель директора по учебной работе	ФГОУ СПО «Кисловодский медицинский колледж»	Ставропольский край
2	Федотова Ольга Германовна	Заведующая практикой	ФГОУ СПО «Кисловодский медицинский колледж»	Ставропольский край
3	Кузьменко Владимир Викторович	Начальник Управления капитализации интеллектуального потенциала	ФГБОУ ВПО «Северо- Кавказский федеральный университет»	Ставропольский край
4	Каспаров Григорий Сергеевич	Профессиональный консультант Центра по трудоустройству выпускников	ФГБОУ ВПО «Пятигорский государственный лингвистический университет»	Ставропольский край
5	Клименко Андрей Анатольевич	Директор	Межрегиональный ресурсный центр	Ставропольский край
6	Габеев Роберт Михайлович	Заместитель директора по УПР	ГБОУ НПО «Профессиональное училище №7»	Республика Северная Осетия - Алания

7	Опарина Наталья Васильевна	Заведующая методическим кабинетом	ГБОУ НПО «Профессиональное училище №7»	Республика Северная Осетия - Алания
8	Гагиев Казбек Гаврилович	Директор	ГБОУ НПО «Профессиональное училище №5»	Республика Северная Осетия – Алания
9	Дзагоев Алексей Тазеевич	Заместитель директора по УПР	ГБОУ НПО «Профессиональное училище №5»	Республика Северная Осетия – Алания
10	Дударова Людмила Германовна	Заместитель директора по практическому обучению	ГБОУ СПО «Северо-Осетинский медицинский колледж»	Республика Северная Осетия – Алания
11	Батаева Светлана Андреевна	Старший мастер производственного обучения	ГБОУ НПО «Профессиональное училище №3»	Республика Северная Осетия – Алания
12	Бдайчиева Тамара Владимировна	Методист	ГБОУ НПО «Профессиональное училище №3»	Республика Северная Осетия – Алания
13	Худалов Радислав Михайлович	Начальник отдела по трудоустройству выпускников	ФГБОУ ВПО «Горский государственный аграрный университет»	Республика Северная Осетия – Алания
14	Увайсаева Ашу Гаирбековна	Начальник отдела по трудоустройству выпускников	ФГБОУ ВПО «Чеченский государственный университет»	Чеченская Республика
15	Батчаева Мадина Джамаловна	Начальник Центра трудоустройства выпускников	ФГБОУ ВПО «Карачаево-Черкесский государственный университет»	Карачаево-Черкесская Республика
16	Туганов Казбек Хазбиевич	Председатель	Торгово-промышленная палата РСО-Алания	Республика Северная Осетия – Алания
17	Каболова Лариса Хазбиевна	Председатель	Комитет РСО-Алания по занятости населения	Республика Северная Осетия – Алания
18	Басиев Таймураз Сергеевич	Начальник отдела профессионального образования	Министерство образования и науки РСО-Алания	Республика Северная Осетия – Алания

19	Уянаев Борис Биязукаевич	Руководитель Центра трудоустройства выпускников	ФГБОУ ВПО «Кабардино– Балкарская сельскохозяйственная академия им.В.М. Кокова»	Кабардино- Балкарская Республика
20	Мальсагова Фатима Султановна	Руководитель Центра трудоустройства выпускников	ФГБОУ ВПО «Ингушский государственный университет»	Республика Ингушетия
21	Угурчиев Омар Баширович	Заведующий кафедрой менеджмента	ФГБОУ ВПО «Ингушский государственный университет»	Республика Ингушетия
22	Шафиев Аслан Наурузович	Руководитель Центра трудоустройства выпускников	ФГБОУ ВПО «Кабардино- Балкарский государственный университет им.Х.М. Бербекова»	Кабардино- Балкарская Республика
23	Мамукаева Тамара Петровна	Заместитель директора	ГБСУВУ «Специальное профессиональное училище открытого типа»	Республика Северная Осетия – Алания
24	Покладова Виктория Александровна	Начальник Управления оценки качества образования	ГБОУ ВПО «Северо- Осетинский государственный педагогический институт»	Республика Северная Осетия – Алания
25	Джиникаев Мамука Дмитриевич	Начальник отдела стратегического развития	ФГБОУ ВПО «Северо- Кавказский государственный технологический университет»	Республика Северная Осетия – Алания
26	Хугаева Елена Казбековна	Главный специалист Управления оценки качества образования	ГБОУ ВПО «Северо- Осетинский государственный педагогический институт»	Республика Северная Осетия – Алания
27	Тедеева Нина Васильевна	Декан факультета физического воспитания	ГБОУ ВПО «Северо- Осетинский государственный педагогический институт	Республика Северная Осетия – Алания

28	Охмат Наталья Владимировна	Начальник отдела координации, мониторинга и оценки эффективности территориальный подразделений ФОИВ	Межрегиональное Управление Министерства регионального развития РФ по СКФО	Ставропольский край
29	Клочков Александр Владимирович	Старший специалист отдела координации, мониторинга и оценки эффективности территориальный подразделений ФОИВ	Межрегиональное Управление Министерства регионального развития РФ по СКФО	Ставропольский край
30	Уадати Алан Сулейманович	Проректор по международной деятельности, общественным связям и трудоустройству выпускников	ФГБОУ ВПО «Северо-Осетинский государственный университет им. К.Л. Хетагурова»	Республика Северная Осетия – Алания
31	Авакова Элла Лапиридовна	Начальник отдела профобучения, профориентации и спецпрограмм	Комитете РСО-Алания по занятости населения	Республика Северная Осетия – Алания

Координатор работ по организации и проведению окружного семинара проректор по международной деятельности, общественным связям и трудоустройству выпускников СОГУ



А.С. Уадати