



Кадровый стандарт:
встраивание вузов в региональную модель кадрового
обеспечения

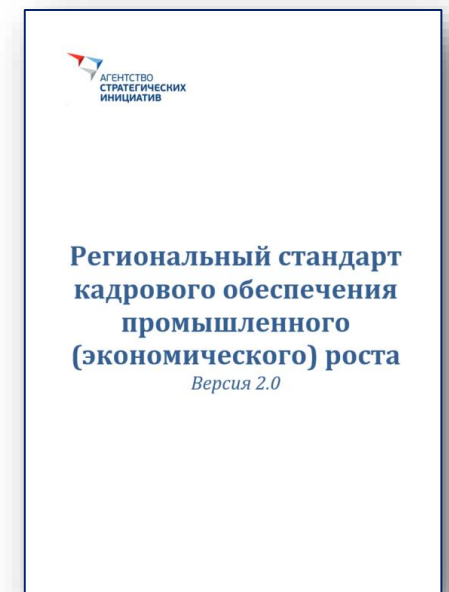
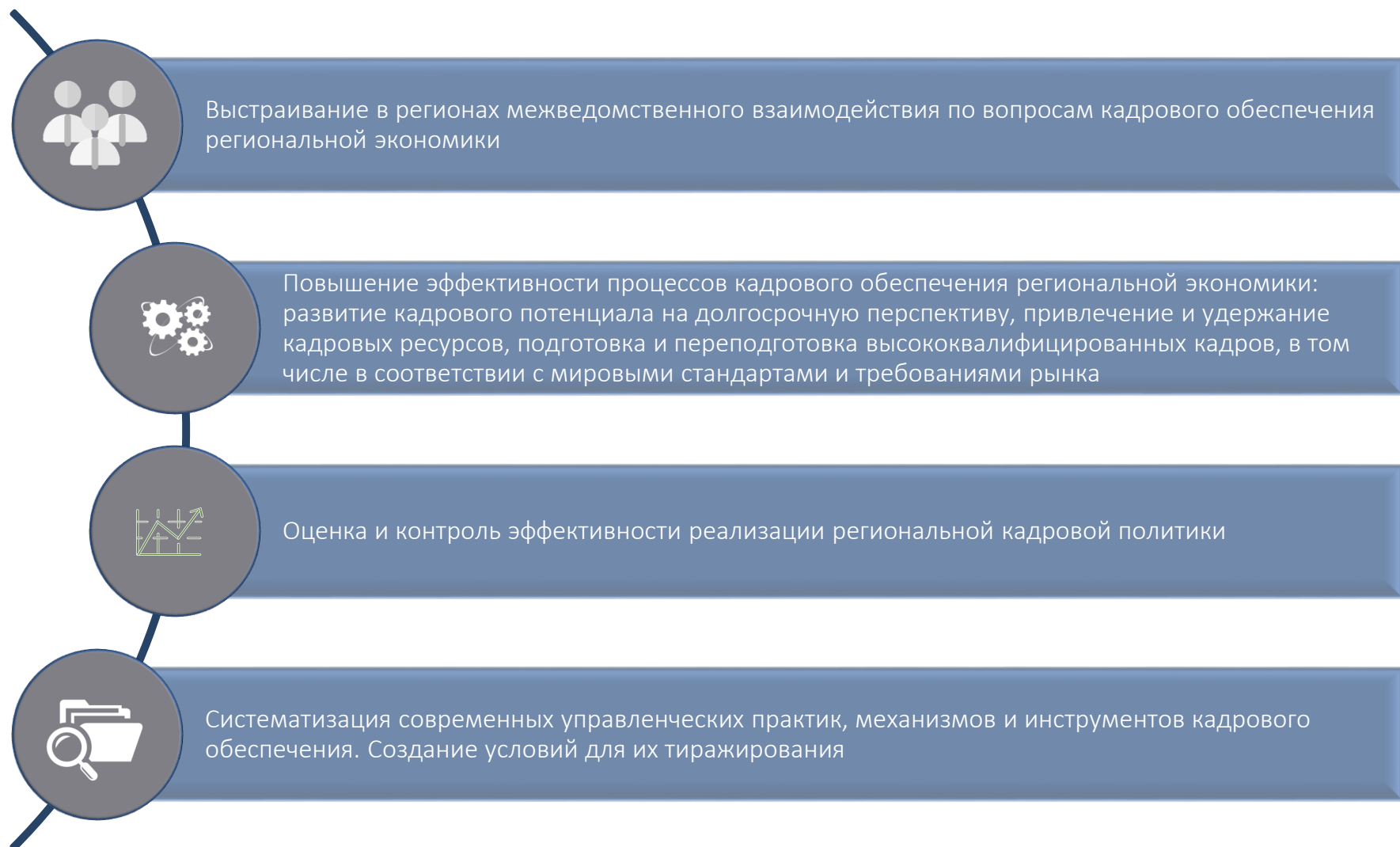
1. **О чем речь?** - Теория вопроса

Региональный стандарт кадрового обеспечения промышленного (экономического) роста

КАДРОВЫЙ СТАНДАРТ – это стандарт **современных управленческих практик**, встроенных в систему управления регионом и направленных на **обеспечение экономики** региона требуемыми **высококвалифицированными кадрами**

КЛЮЧЕВАЯ ЦЕЛЬ: повышение **инвестиционной привлекательности** регионов за счет наличия **качественного кадрового ресурса** для **запуска новых** и обеспечения **действующих производств**

ЗАДАЧИ:



Региональный стандарт кадрового обеспечения промышленного (экономического) роста

СИСТЕМНЫЙ ПРОЕКТ «РЕГИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРОМЫШЛЕННОГО РОСТА» ОДОБРЕН БЮРО ЭКСПЕРТНОГО СОВЕТА АГЕНТСТВА 27 ДЕКАБРЯ 2017 ГОДА И НАБЛЮДАТЕЛЬНЫМ СОВЕТОМ АГЕНТСТВА 7 МАРТА 2018 ГОДА

Этапы реализации проекта:



- Агентство стратегических инициатив курирует проект на всех этапах его реализации, несет экспертно-методологическую роль, проводит стратегические сессии
- Каждый участник проекта выполняет свою функцию, в которой заинтересован на каждом этапе (Союз «Ворлдскиллс Россия», РОИВ, ФОИВ*, Глава субъекта, Профессиональные организации, Отраслевые советы, Региональные бизнес-структуры, Федеральные корпорации, Общественные представители Агентства, Координатор)
- По результатам тиражирования стандарта проводится оценка его эффективности и результативности

*Минобрнауки России, Минпромторг России, Минэкономразвития России, Минтруд России

Уникальность Кадрового стандарта - В СИСТЕМНОСТИ

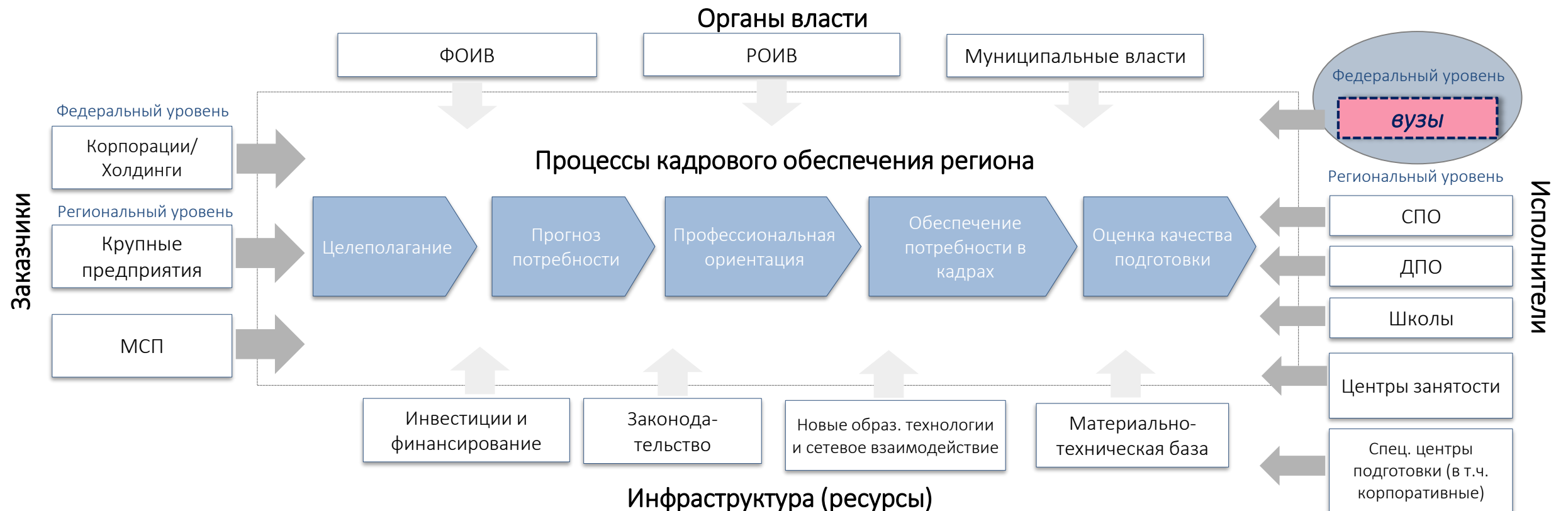
КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ становится отдельным объектом управления, вокруг которого выстраивается система требований в виде основных положений Кадрового стандарта.

Кадровый стандарт направлен на комплексное развитие системы кадрового обеспечения региона:

- Обеспечивается охват сквозного процесса кадрового обеспечения региона
- Задействует разные стороны процесса с различными интересами в сфере кадрового обеспечения региона
- Обеспечивается связь разных уровней принятия решений: федеральный/региональный/ муниципальный

Модель представляет собой взаимодействие предприятий (заказчиков), органов власти, образовательных и инфраструктурных организаций (исполнителей) по всей линейке подготовки кадров.

Вуз – важный элемент кадровой модели



Структура Кадрового стандарта: место встраивания вузов

- ✓ Выявление перспективной кадровой потребности
- ✓ Участие в профессиональной навигации школьников

- ✓ Подготовка инженерных кадров: практикоориентированная подготовка, проектная подготовка, индивидуальные траектории, дистанционное обучение
- ✓ Внедрение инструментов движения Ворлдскиллс
- ✓ Проведение демонстрационных экзаменов
- ✓ Мониторинг трудоустройства выпускников



Охват стандарта по стране – пилотная апробация в цифрах

33



Организации высшего образования, принявшие участие в апробации КС

60



Компетенций высшего образования

20



Пилотных регионов

50



И более региональных и федеральных мероприятий

15866



Студентов за 3 года

38



Базовых кафедр предприятий в вузах

6



Экспертных групп по разработке целевых моделей кадрового обеспечения

310



Предприятий-работодателей

63



Актуализированных образовательных программ в вузах

180



Преподавателей, прошедших практику на производстве

9



Регионов, в которых заключены договоры о Сетевом взаимодействии

117



Уникальных компетенций

188



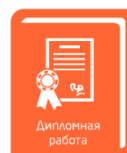
Образовательных организаций

52



Компетенции, по которым проходит производственная практика на предприятии

63



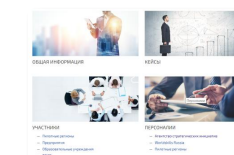
Компетенции, по которым проходит защита дипломных работ с участием работодателя

1276



Опрошенных работодателей в рамках опроса об удовлетворенности региональной кадровой системой

230



И более эффективных практик в базе wikiregstandard

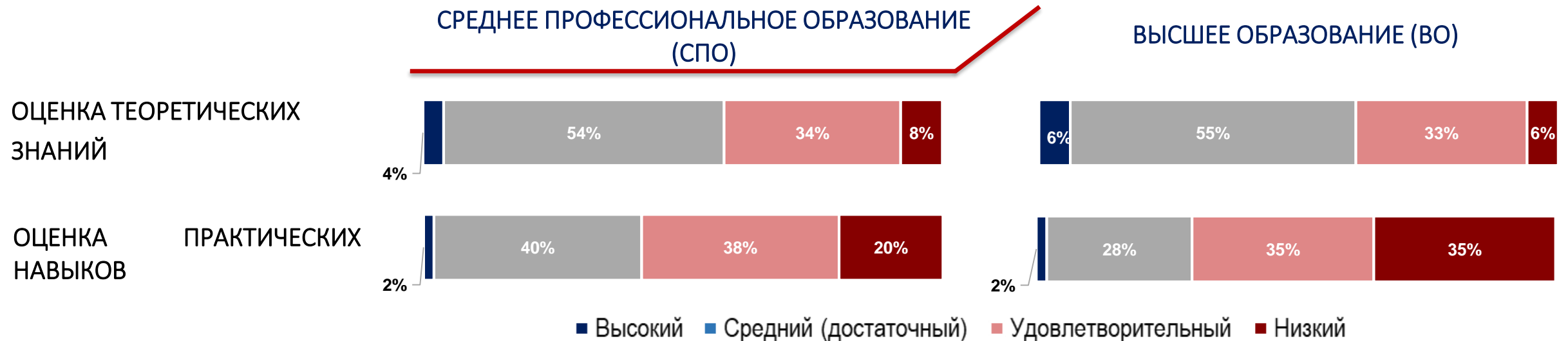
Что мы слышим в регионах про подготовку в системе высшего образования?

- # недостаточно КЦП по инженерным специальностям
- # формальная практика студентов
- # бизнес НЕ готов взаимодействовать
- # низкое качество практической подготовки
- # статичность программ обучения
- # низкий уровень инфраструктуры

Опрос работодателей. Оценка качества подготовки выпускников

Удовлетворенность знаниями и навыками

Опрос по оценке удовлетворенности работодателей региональной системой кадрового обеспечения проводился в 2 этапа с июля по октябрь 2017 года. В опросе приняло участие **1267 предприятий** из 85 субъектов Российской Федерации

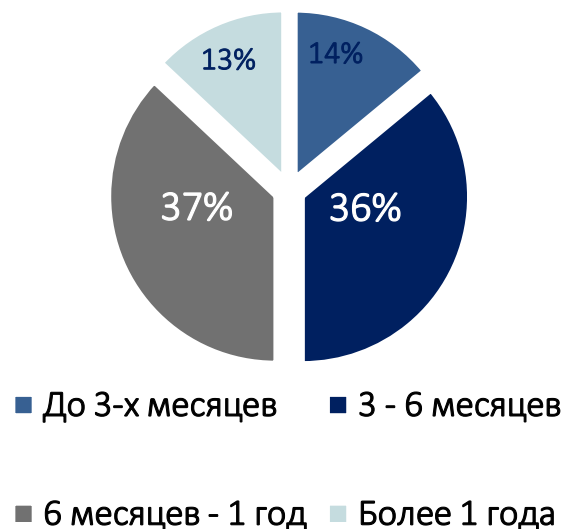


НЕОБХОДИМОСТЬ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ И ПЕРЕОБУЧЕНИЯ

45 %

47 %

СРЕДНИЙ ПЕРИОД АДАПТАЦИИ ВЫПУСКНИКОВ



ПРИОРИТЕТНЫЙ ПРЕДМЕТ СОТРУДНИЧЕСТВА РАБОТОДАТЕЛЕЙ С ОО



2. **Примеры успеха** - Эффективные практики

РАЗВИТИЕ СОВРЕМЕННОЙ ИНФРАСТРУКТУРЫ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ



Актуализация перечней ПОО и реализуемых ими профессий/специальностей с учетом обновленной программы СЭР Новосибирской области

- не менее 50% ПОО региона осуществляют подготовку по наиболее востребованным, новым и перспективным профессиям и специальностям;
- подготовка по не менее 3 профессиям/специальностям из профильных областей подготовки по перечню ТОП-50 в ведущих ПОО;
- ПОО сельских территорий осуществляют подготовку по не менее 1 профессиям/специальностям из перечня ТОП-50 и ТОП-Регион



Функциональное структурирование сети ПОО

- трансляция опыта деятельности ФУМО, отраслевых советов;
- создание не менее 5 отраслевых кластеров непрерывного образования в системе «школа (специализированные классы) – ПОО – отраслевой вуз – предприятие» + расширение проектов в рамках консорциумов;
- расширение взаимодействия ПОО с региональным опорным университетом (Новосибирский государственный технический университет) – машиностроение, энергетика, материаловедение и др.;
- развитие сетевого взаимодействия ПОО в рамках профильных областей подготовки (ПОО (СЦК) – модераторы малых сетей), методическая поддержка ПОО сельских территорий



Контекст: отличие требований работодателей от требований образовательных стандартов, длительный адаптационный период новых сотрудников



Решение: создание Консорциума, объединившего образовательные учреждения в части материально-технической базы, педагогических кадров, методических разработок, профориентационных мероприятий



Востребованность: апробация в пилотном регионе

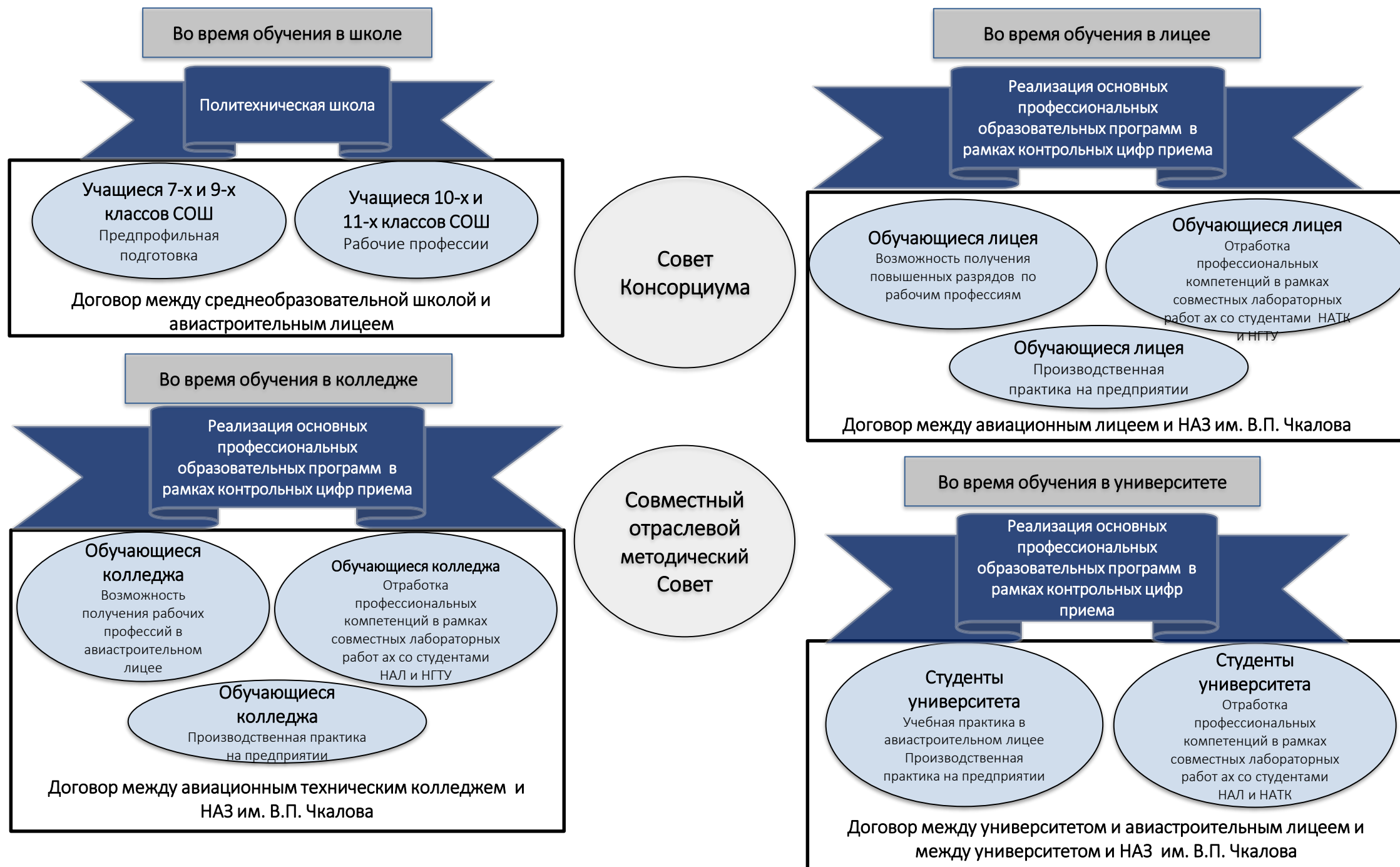


Эффект от внедрения в регионе доноре:

- На **100 %** согласованы с работодателем основные профессиональные программы и учебно-материальная база подготовки студентов
- в **2 раза** увеличилось количество выпускников, прошедших демонстрационный экзамен по стандартам «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)»
- В **1.5-2 раза** сократился адаптационный период и выход на среднюю производительность труда по предприятию

Практика Новосибирской области: Практика кадрового обеспечения авиастроения

Консорциум «Научно-производственный образовательный кластер авиастроения Новосибирской области»



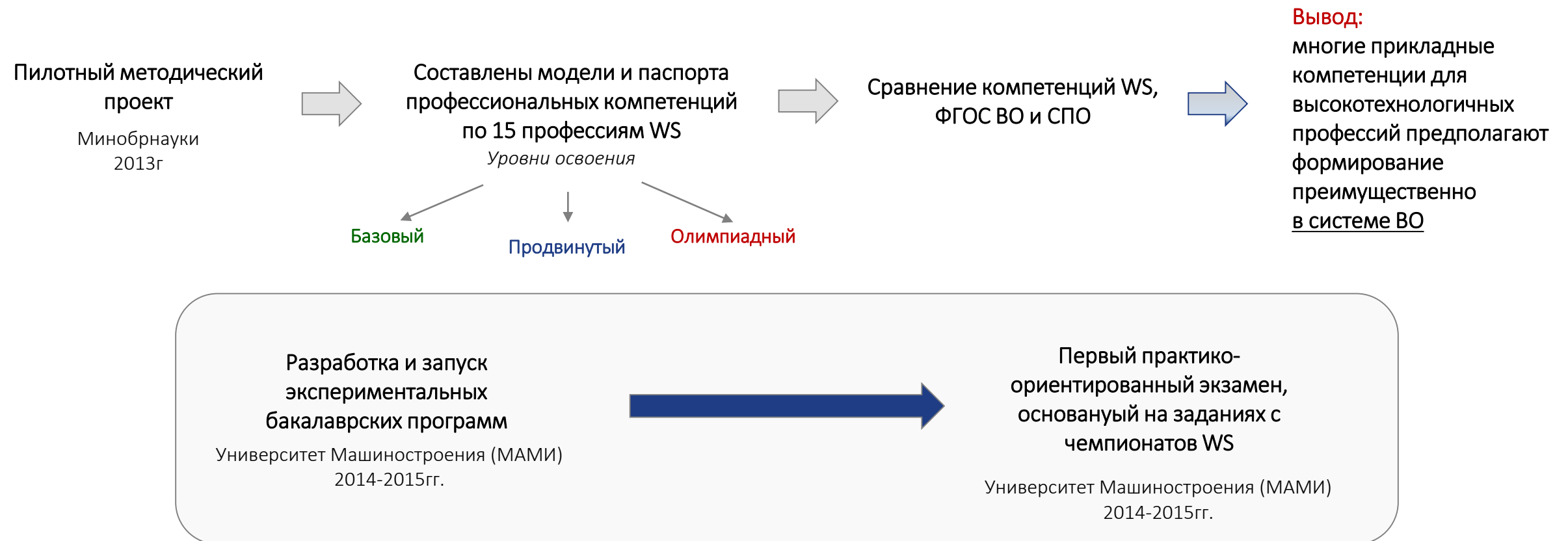
Регламентирующие документы:

Постановление Губернатора Новосибирской области и Генеральное соглашение о создании Консорциума «Научно-производственный образовательный кластер авиастроения Новосибирской области»

Договор непрерывной подготовки специалистов в области авиастроения

Договор между предприятием и обучающимся

Практика Московского политеха: проведение практико-ориентированного экзамена на бакалавриате по методике Ворлдскиллс



Ключевыми принципами экзамена:

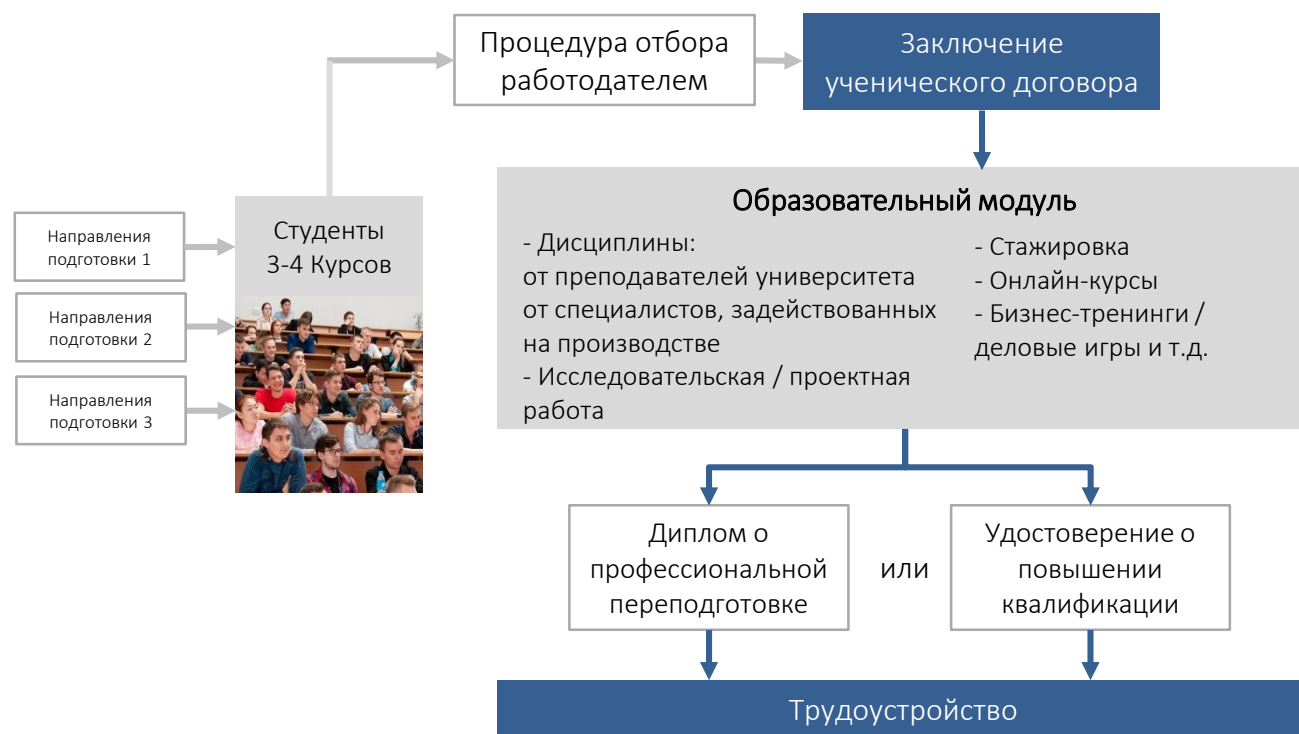
- Ориентация на проверку **практических навыков** и **прикладных компетенций** (подразумевает наличие теоретических знаний)
- Решение **реальных технических задач**, которая взята из банка существующих конкурсных заданий WSI или предоставлена работодателем из его действующей практики
- **Длительность** экзамена имитируя **реальные рабочие дни** на предприятии и носит полудневный характер
- **Комплексный** характер заданий, возможность получить оценку **сразу по нескольким** дисциплинам

Возможности и положительные результаты:

- + Экзамен – эффективный инструмент для комплексной проверки сформированности **компетенций**
- + Необходимость формирования **реальных навыков** в течение **всего семестра** для удачной сдачи экзамена
- + Наглядное и де-факто **подтверждение квалификации** уже после **первого семестра** учебы.

Практика Дальневосточного федерального университета

Партнерские образовательные модули



Пилотный проект

Два партнерских образовательных модуля с ПАО «СИБУР Холдинг»



ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ МОДУЛЬ
«ХИМИЧЕСКАЯ ТЕХНОЛОГИЯ
ОРГАНИЧЕСКИХ ВЕЩЕСТВ
И ПОЛИМЕРНЫХ
МАТЕРИАЛОВ»

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ МОДУЛЬ
«КОНТРАКТНЫЙ
МЕНЕДЖМЕНТ»

20 СТУДЕНТОВ ДВФУ

40 СТУДЕНТОВ ДВФУ

ФЕВРАЛЬ-ИЮНЬ 2018

АПРЕЛЬ-ИЮНЬ 2018

Школа естественных наук
Инженерная школа

Юридическая школа
Инженерная школа
Школа экономики
и менеджмента

Восточный институт –
Школа региональных
и международных
исследований

Другие формы целевого обучения



Практико-ориентированная модель Санкт-Петербургского Университета ИТМО

Развитие сети базовых магистерских кафедр инновационного типа для подготовки практико-ориентированных магистров на базе высокотехнологичных предприятий

Вызовы:

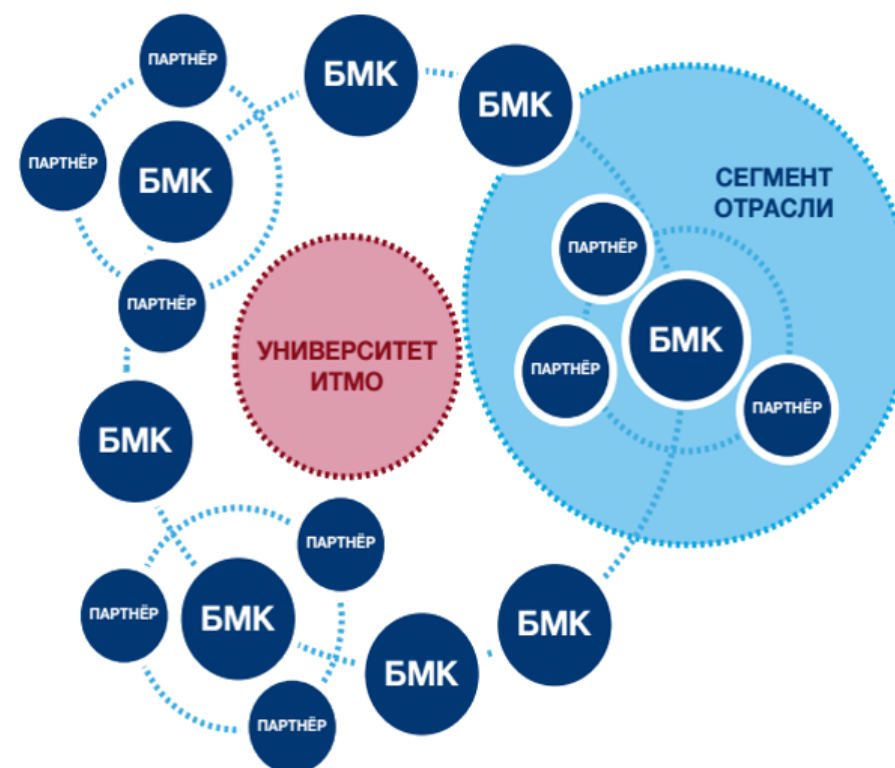
- Разрыв между компетенциями специалистов, выпускаемых вузами, и специалистов, востребованных в промышленности
- необходимость **дополнительной адаптации** и **подготовки** специалистов, зачастую требующей до 5 лет практики

Решение:

Тесное взаимодействие предприятия и вуза, направленное на формирование актуальных компетенций посредством практико-ориентированной подготовки

Направленность практики:

Сокращение адаптационного периода молодого специалиста (студента или выпускника вуза) на предприятии до самостоятельного решения комплексных задач по созданию нового высокотехнологичного продукта с 5 лет до 6 месяцев.



Формирование и реализация практико-ориентированных программ на основе алгоритма создания конкурентоспособного продукта



Декомпозиция апробированного в реальной деятельности предприятия процесса создания конкурентоспособной продукции на этапы, задачи и конкретные шаги



Формирование профессиональных компетенций



ЗАО «Диаконт»

Ключевые факторы успеха:

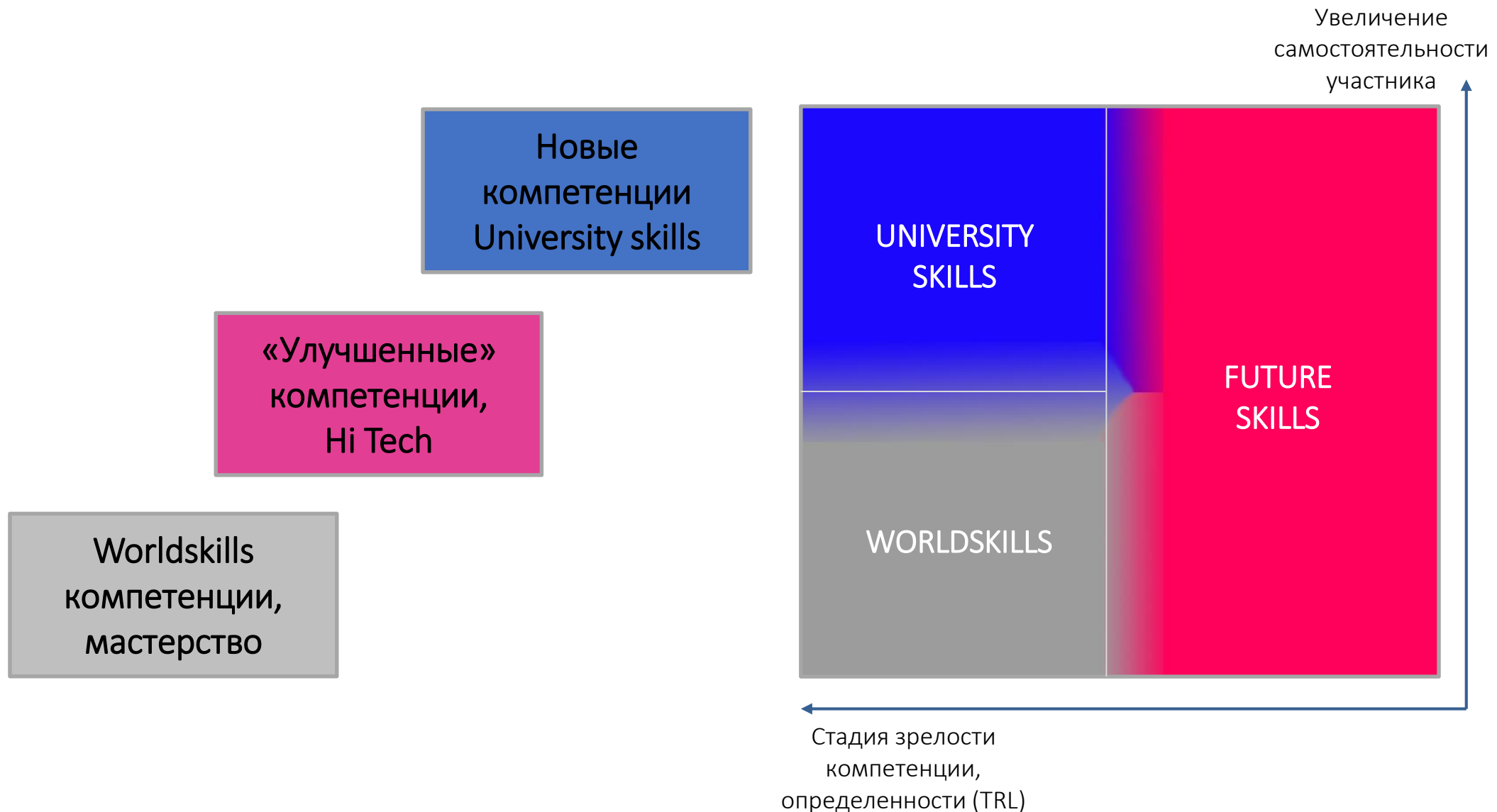
- ✓ потребность в создании российской конкурентоспособной высокотехнологичной продукции для реализации задач импортозамещения и выхода на международные рынки
- ✓ высокая потребность в специалистах, способных к эффективной самостоятельной работе в российских высокотехнологичных предприятиях;
- ✓ конкурентоспособность вузов в подготовке востребованных кадров.

University Skills

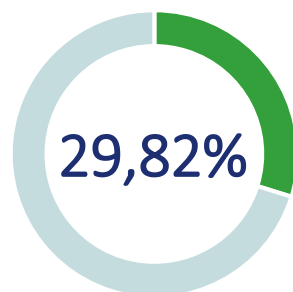
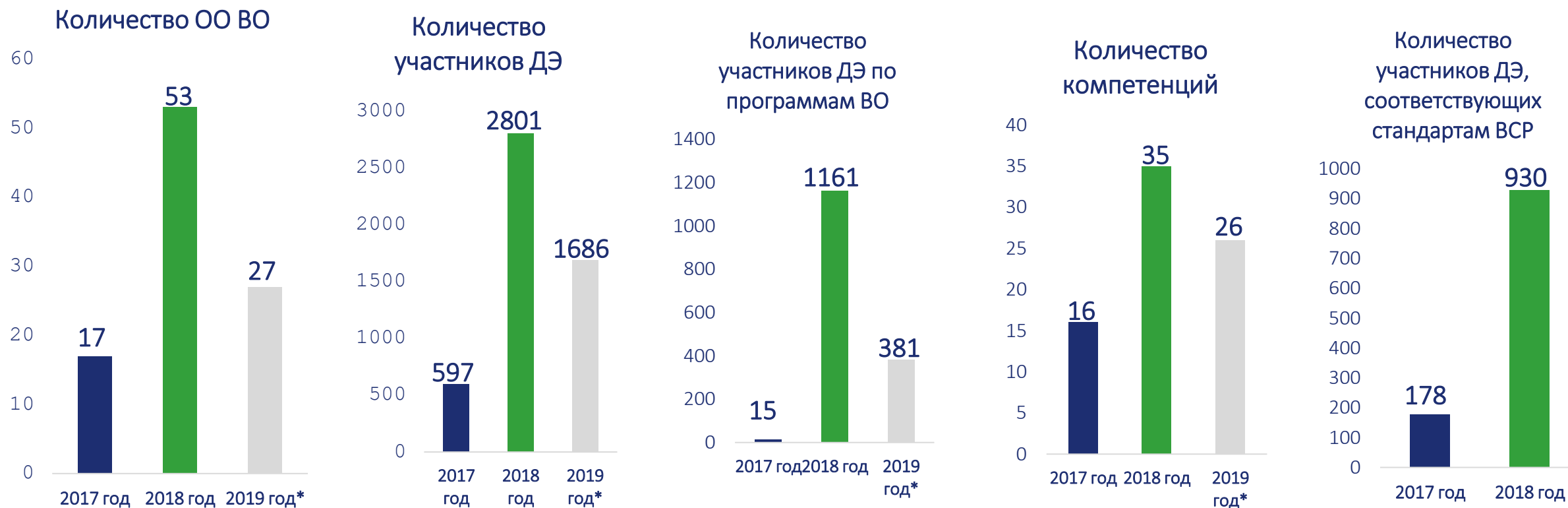
В сентябре 2017 года Союзом был дан старт **новой линейке чемпионатов** среди **образовательных организаций высшего образования**. Более **160** образовательных организаций стали ассоциированными партнерами Союза

Основные цели и задачи:

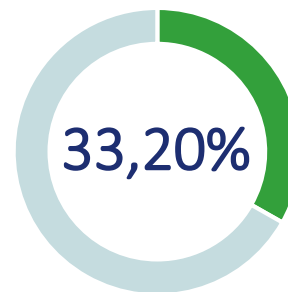
- ✓ повышение уровня **практической ориентированности** программ профессионального образования за счет внедрения **инструментов** объективной оценки профессиональных компетенций и их внедрения в образовательную практику
- ✓ рост востребованности профессионального образования, ориентированного на реальные **запросы работодателей**
- ✓ формирование реалистичной **самооценки участниками** уровня готовности к профессиональной деятельности



Демонстрационный экзамен по стандартам Ворлдскиллс в вузах



Соответствие стандартам ВСП в 2017 году среди участников ДЭ из ОО ВО



Соответствие стандартам ВСП в 2018 году среди участников ДЭ из ОО ВО

*Информация по состоянию на 30 апреля 2019 года.

3. **Что нас ждет?** ... и сервисы проекта

Карта будущего Кадрового стандарта

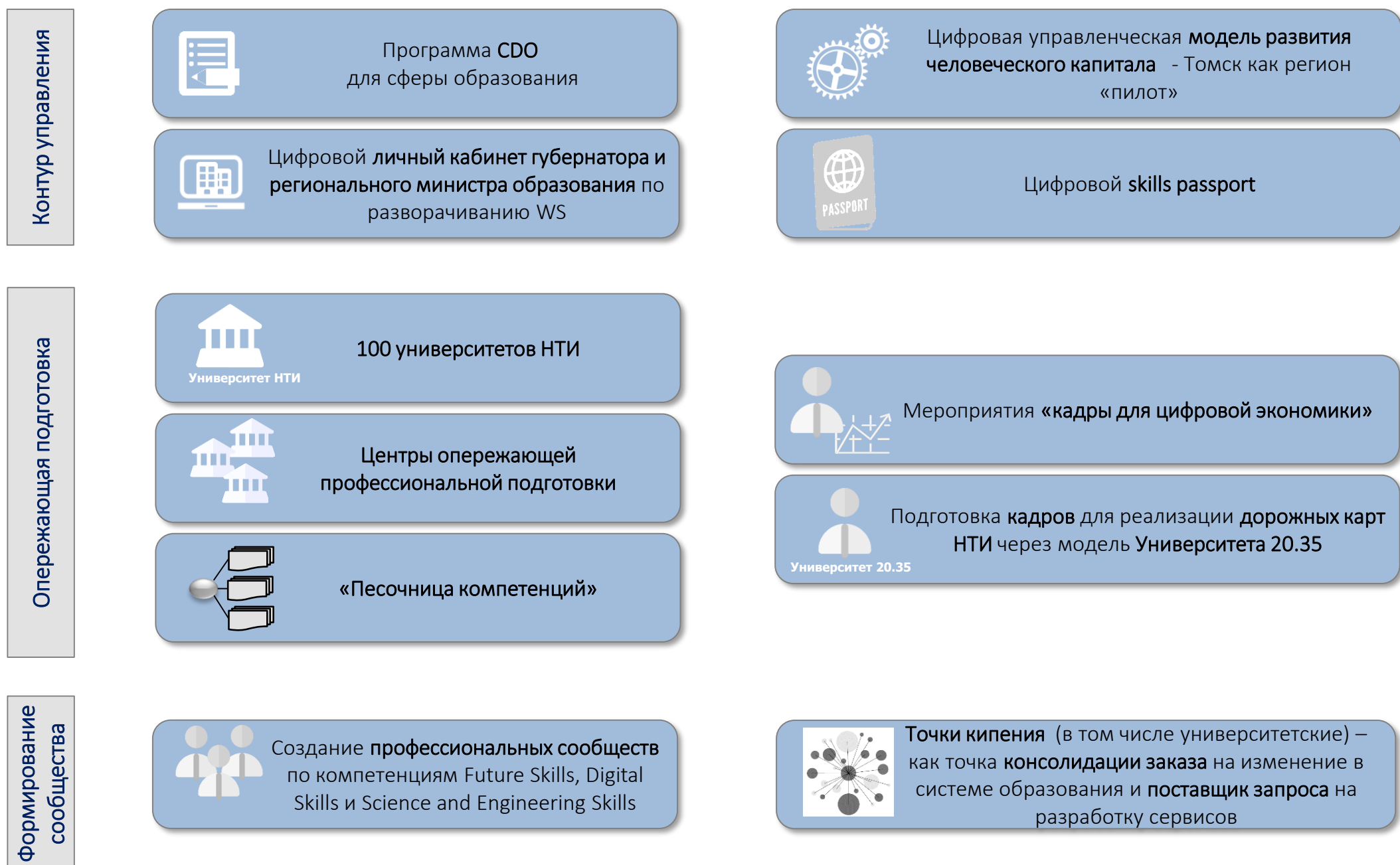
- В 85 субъектах РФ внедрена модель кадрового обеспечения
- Региональные системы образования готовят кадры под будущие запросы, осуществляется переподготовка кадров под актуальные текущие потребности
- Все ключевые решения в системе образования принимаются при непосредственном участии ключевых работодателей и инвесторов
- Сформирована федеральная база лучших практик кадрового обеспечения
- Запущены передовые инструменты подготовки кадров
- Федеральная карта передовых центров подготовки кадров для промышленности



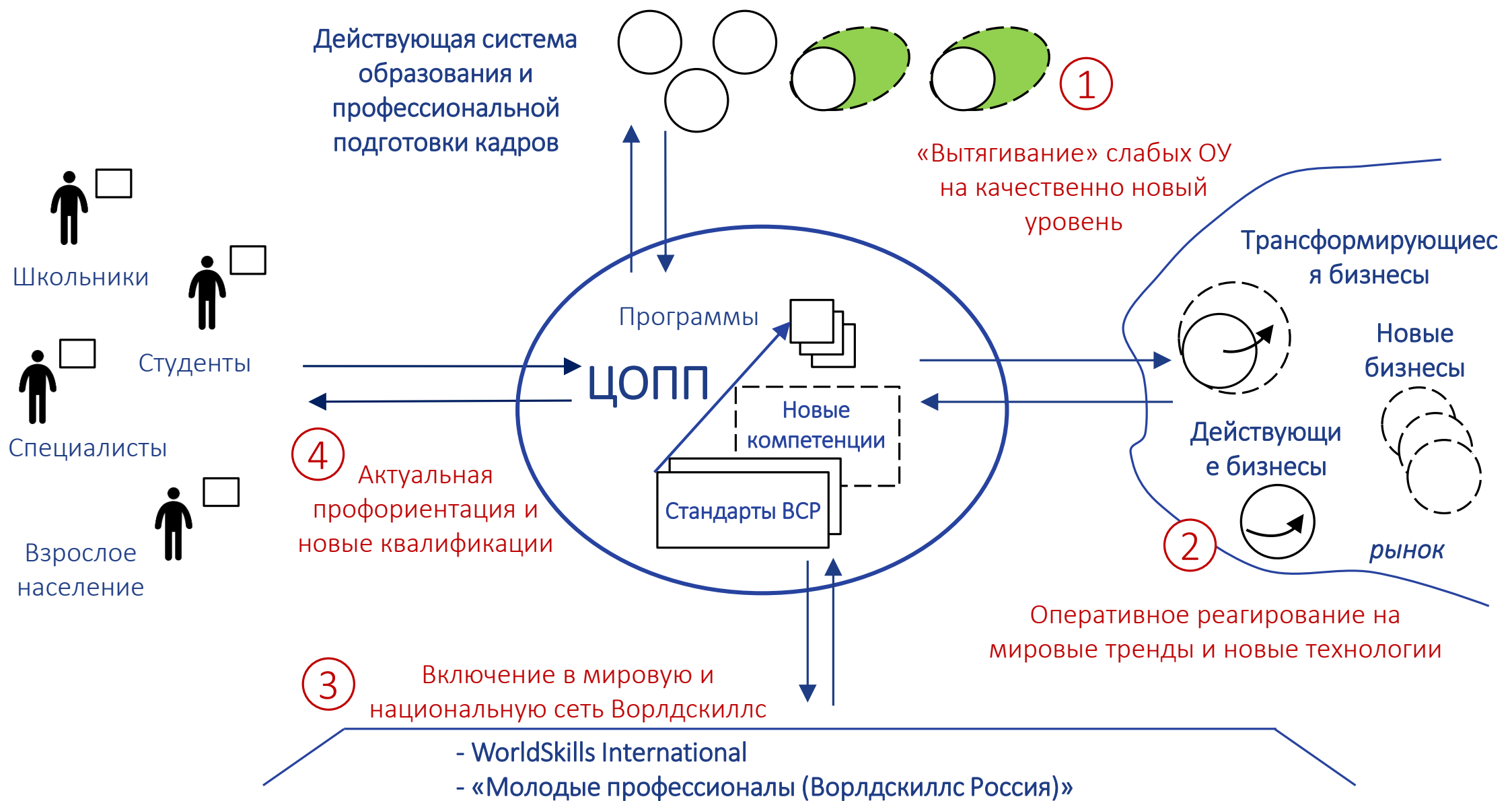
«Места подвига» для вузов в рамках региональных кадровых моделей

Вузы являются ключевыми исполнителями заказа кадровой потребности и занимают особую роль в рамках внедрения Регионального стандарта.

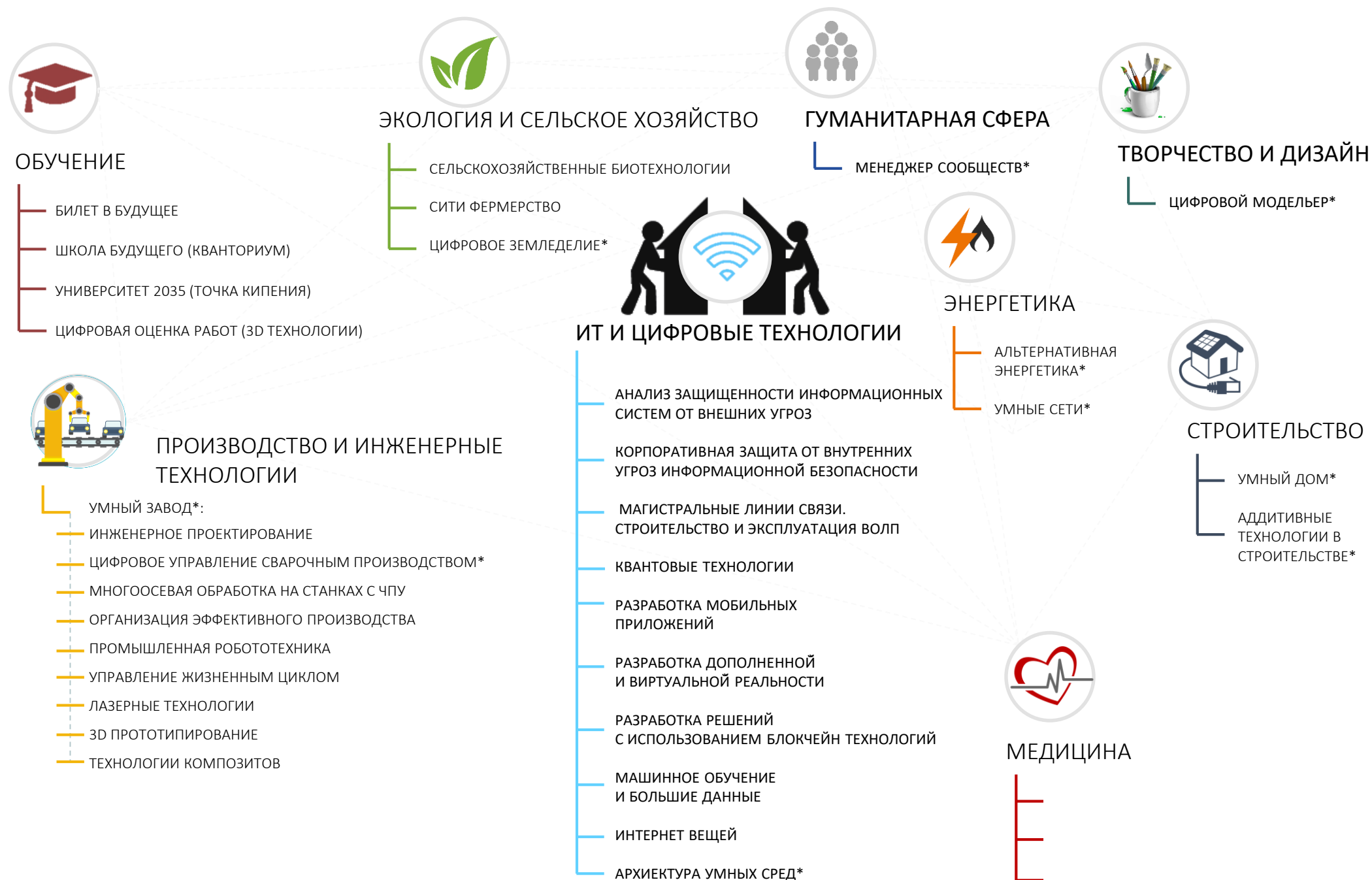
Ключевые направления участия вузов:



Центры опережающей профессиональной подготовки



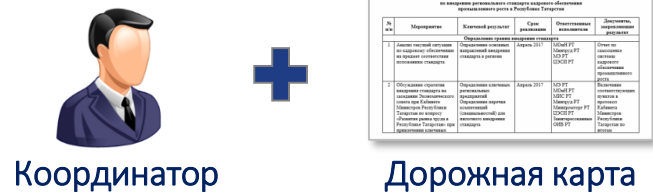
FUTURE SKILLS IN SMART CITY (KAZAN 2019)



* - КОМПЕТЕНЦИИ В СТАДИИ РАЗРАБОТКИ

Сервисы проекта и партнеров

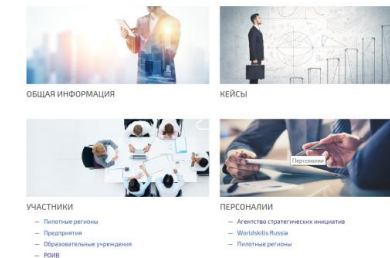
1. Кадровый стандарт



Участие в системном проекте Регионального стандарта:

- Через координатора
- В качестве исполнителя мероприятий ДК
- Коммуникации на стратегических сессиях

2. База эффективных практик



Обмен эффективными практиками
Тиражирование готовых решений

3 Поддержка проектов

100 лидеров развития новых подходов в образовании
Точки кипения
Leader-ID
Платформа НТИ

4. Инициативы в рамках национального проекта образования

Центры опережающей профессиональной подготовки



5. Сервисы от Союза «Молодые профессионалы («Ворлдскиллс Россия»)

Future Skills
University Skills
Чемпионаты WS
Чемпионаты для молодых специалистов
Национальная сборная WSR



Инфраструктура для встраивания в Кадровый стандарт

СМАРТЕКА

Платформа АСИ для обмена лучшими социально-экономическими практиками

- Объединяет на площадке пользователей (ФОИВы, РОИВы, институты развития и др.), стремящихся делиться опытом
- Позволяет воспользоваться опытом других и оценить его
- Позволяет проверить потенциальные лучшие практики на качество
- Помогает пользователям разобраться с чужим опытом и организует контакт "доноров" и "реципиентов" практик

ТИПОВОЙ ИНСТРУМЕНТАРИЙ ВНЕДРЕНИЯ

№ п/п	Мероприятие	Ожидаемый результат	Срок реализации	Ответственные исполнители	Достижения, пороченные результаты
1	Анализ текущей ситуации на территории, обеспечение ее соответствия требованиям стандарта	Определение областей, требующих внедрения стандарта в регионе	Апрель 2017	Министр РТ МЭР РТ МНС РТ	Оценки по различным аспектам соответствия требованиям стандарта
2	Обсуждение стратегии внедрения стандарта на заседании Правительства республики при Кабинете Министров Республики Татарстан. Подготовка и принятие Республиканской стратегии по реализации стандарта	Одобрение ключевых рекомендаций республиканской стратегии по реализации стандарта	Апрель 2017	МЭР РТ МНС РТ Министерство Республики Татарстан Министерство Республики Татарстан Министерство Республики Татарстан	Получение соответствующего решения и принятие Республиканской стратегии по реализации стандарта

Типовая дорожная карта

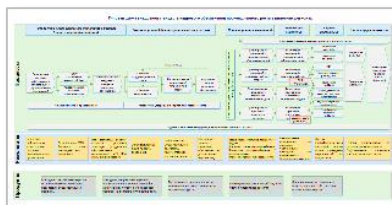


Схема внедрения

Региональная Дорожная карта и План внедрения Кадрового стандарта в регионе

ДИСКУССИОННЫЕ И ЭКСПЕРТНЫЕ ПЛОЩАДКИ



СТРАТЕГИЧЕСКИЕ СЕССИИ

проведение очных сессий в регионах и на тематических мероприятиях с вовлечением широкого круга участников

PR-кампания инициативы

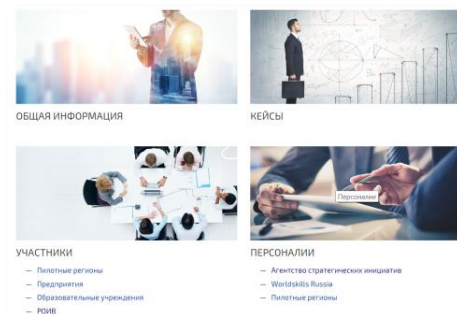


ШКОЛА КАДРОВОГО СТАНДАРТА

проведение обучающих семинаров и экспертных панелей для региональных команд внедрения Кадрового стандарта

Программа подготовки региональных команд внедрения Кадрового стандарта

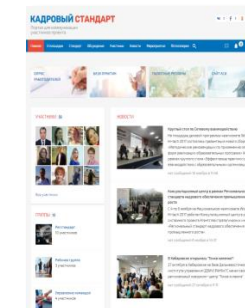
БИБЛИОТЕКА ПРАКТИК



Структурированное описание эффективных региональных практик внедрения Кадрового стандарта для тиражирования.
<http://www.wikiregstandard.ru>

Сборник эффективных региональных практик внедрения Кадрового стандарта

КОММУНИКАЦИОННАЯ ПЛОЩАДКА



[кадровыйстандарт.рф](http://www.kadrovystandard.ru)

I. Социальная сеть: открытые и прямые коммуникации между участниками проекта, обмен опытом и материалами

II. Групповая работа: Совместная групповая работа экспертов по темам, описание практик, выработка моделей

III. Информационная открытость: актуальная информация о ключевых событиях и мероприятиях

Профессиональное экспертное сообщество по региональной системе кадрового обеспечения

Проектная лаборатория опережающей подготовки - «Управленческие региональные практики в контексте кадрового обеспечения экономики региона»

Для кого?

Лидер трансформации: определяет цели трансформации вуза, формирует модель управления и ключевые решения и политики вуза, выстраивает внешние коммуникации

Chief Data Officer: выстраивает общую архитектуру информационных систем и потоков данных, способствует появлению и принятию общих стандартов, обеспечивает наличие компетенций в области анализа данных и построения процессов принятия решений на основе данных

Архитектор эко-систем: Интегрирует региональные субъекты развития в единую экосистему. Создает инфраструктуру и модели взаимодействия (в т.ч. финансовые и правовые) власти, бизнеса, технологических лидеров, образовательных субъектов региона. Продвигает интересы экосистемы на российском и международном уровне

Что мы будем делать?

Проектирование организационных и цифровых моделей взаимодействия с властью и бизнесом по формированию и реализации заказа на профессиональную подготовку в системе ВО и ДПО

С чем мы будем работать?

- ✓ С кейсами компаний и их запросами: Сибур, ИТ-сектор и другие
- ✓ Практиками вузов и регионов: Новосибирская область, Самарская область, Тюменская область и другие
- ✓ Кейсами работы с большими данными
- ✓ С опытом программ FutureSkills движения Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)»
- ✓ С заявками на ЦОПП

На какой результат рассчитываем?

- ✓ Организационная и финансовая модель взаимодействия вуза и технологических лидеров региона
- ✓ Цифровая модель формирования заказа на компетенции со стороны рынка и технологических компаний, включающую модель принятия решений по объему профессиональной подготовки (работа с данными)
- ✓ Модель центра опережающей профессиональной подготовки на базе вуза (ЦОПП на базе вуза), цифровые сервисы на базе платформы ЦОПП (прототип цифрового решения)

Эффект для команды вуза:

Команда вуза будет способна выстраивать внешние коммуникации со стейхолдерами в отношении перспективной технологической повестки региональной экономики, заказа на подготовку кадров и механизмов его реализации с прототипами цифровых инфраструктурных решений

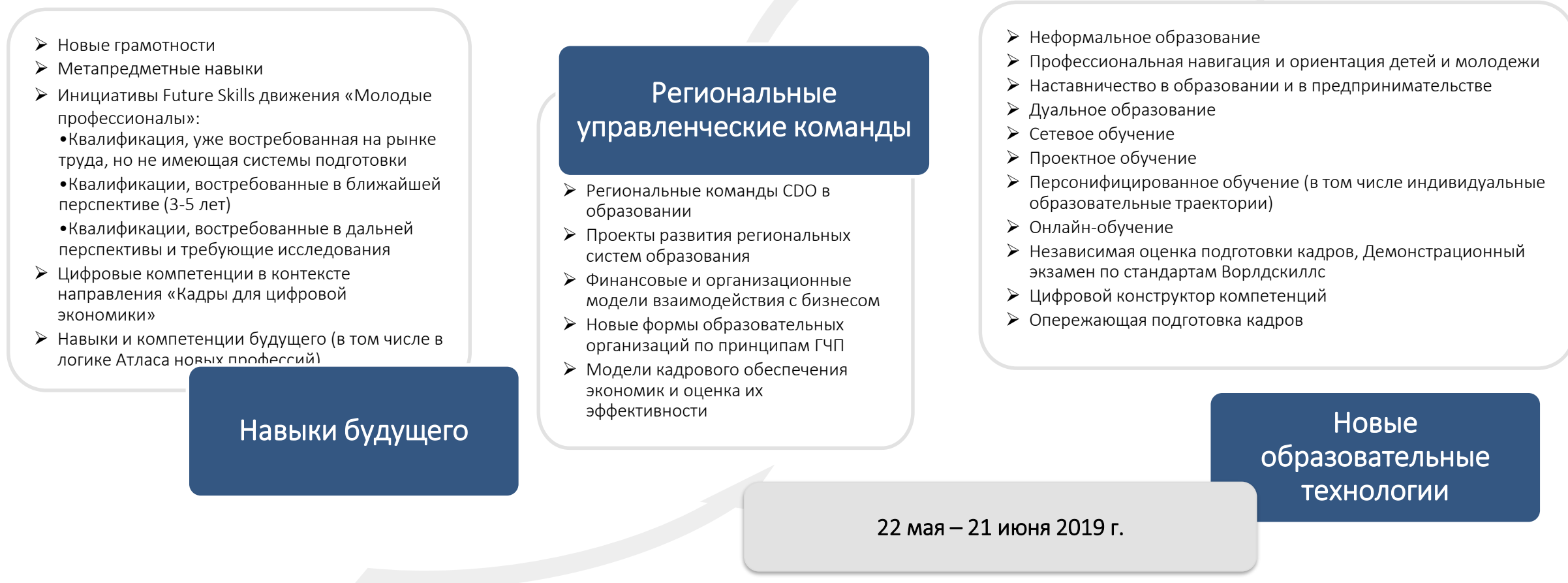
Целевой отбор проектов инициативы «100 лидеров развития новых подходов в образовании»

Цель инициативы:

разработать и внедрить технологии (модели) поддержки и масштабирования деятельности лидеров образования, лидерских сообществ, а также лидерских практик, моделей и платформ, направленных на развитие образования

Описание инициативы:

- Создание и развитие системы целевых отборов проектов в рамках инициативы с целью выявления и поддержки перспективных образовательных проектов для создания модели внедрения новых подходов в образовании: Осуществляется посредством целевых отборов по направлениям «Навыки будущего», «Региональные управленческие команды», «Новые образовательные технологии», а также через партнерские отборы лидеров образовательных проектов (в том числе «Остров 10-22» и национальный трек международного чемпионата WorldSkills International, Казань 2019).
- Развитие сообществ лидеров образования и их последователей на базе образовательной платформы Университета 20.35, с использованием системы Leader-Id, а также их акселерация в рамках Форумов Агентства и других образовательных активностей.



Ближайшие мероприятия



21.05. Пресс-конференция по Университетским Точкам кипения

21.05 – 21.06. Отбор проектов инициативы «100 лидеров развития новых подходов в образовании»

<https://asi.ru/>

22.05. Проектная сессия в рамках Национального Финал чемпионатов «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)»

17-21.07. Проектная лаборатория «Опережающая подготовка кадров» в рамках Острова 10-22

<https://ostrov.2035.university/>

22-27.08. Мировой чемпионат WorldSkills International Kazan 2019

<https://worldskills2019.com/ru/>

Сентябрь-Ноябрь. Школа Кадрового стандарта

26-28.11. Финал вузовского чемпионата «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)»

<https://worldskills.ru/nashi-proektyi/chempionaty/mezhvuzovskie-chempionaty/dokumentyi.html>