



ПРАВИТЕЛЬСТВО ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ
РАСПОРЯЖЕНИЕ

31 марта 2014 года

№ 239-рп

Иркутск

**Об утверждении Концепции развития кадрового потенциала
Иркутской области на период до 2020 года**

В соответствии с распоряжением Губернатора Иркутской области от 7 февраля 2014 года № 9-р «Об утверждении Перечня поручений по реализации Послания Губернатора Иркутской области о положении дел в Иркутской области и основных направлениях областной государственной политики от 30 января 2014 года», руководствуясь статьей 67 Устава Иркутской области:

1. Утвердить Концепцию развития кадрового потенциала Иркутской области на период до 2020 года (далее – Концепция) (прилагается).

2. Министерству труда и занятости Иркутской области (Воронцова Н.В.) в срок до 1 июня 2014 года утвердить комплекс мероприятий по реализации Концепции в 2014 году и обеспечить подготовку комплекса мероприятий на последующий период до 2020 года.

3. Настоящее распоряжение подлежит официальному опубликованию.

Губернатор
Иркутской области
С.В. Ерощенко

УТВЕРЖДЕНА
распоряжением Правительства
Иркутской области
от 31 марта 2014 года № 239-рп

**КОНЦЕПЦИЯ
РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ НА
ПЕРИОД ДО 2020 ГОДА**

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Концепция развития кадрового потенциала Иркутской области на период до 2020 года (далее – Концепция) определяет основные направления государственной

политики по созданию условий для развития кадрового потенциала региона на долгосрочную перспективу.

В Концепции определены цели, задачи, состояние кадрового потенциала Иркутской области, проблемы, принципы и направления развития кадрового потенциала Иркутской области.

2. Кадровый потенциал Иркутской области представляет собой совокупность трудовых и интеллектуальных ресурсов, обеспечивающих достижение целей перспективного социально-экономического развития региона.

3. Создание необходимых условий для развития кадрового потенциала Иркутской области осуществляется путем взаимодействия исполнительных органов государственной власти Иркутской области (далее – государство), образовательных организаций и хозяйствующих субъектов, осуществляющих деятельность на территории Иркутской области (далее – работодатели).

В рамках решения кадровых проблем, накопления и рационального использования кадрового потенциала Иркутской области в соответствии с потребностями отраслей экономики и социальной сферы государство, образовательные организации и работодатели действуют совместно, имея общее понимание целей и направлений сотрудничества.

Глава 2. ЦЕЛИ, ЗАДАЧИ И ПРИНЦИПЫ РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ

4. Концепция развития кадрового потенциала Иркутской области разработана с учетом положений Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 года № 1662-р и Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 596 «О долгосрочной государственной экономической политике».

5. Целью Концепции является создание условий и формирование механизмов, обеспечивающих экономику и социальную сферу Иркутской области квалифицированными специалистами и рабочими кадрами.

6. Достижение цели предполагает выполнение следующих задач:

1) определение потребности в кадрах для экономики и социальной сферы Иркутской области через формирование системы прогнозирования спроса и предложения рабочей силы на рынке труда в профессионально-квалификационном и территориальном разрезах;

2) организация профессиональной ориентации выпускников школ, молодежи и незанятого населения, учитывающей потребности экономики и социальной сферы региона и способствующей своевременному, осознанному выбору профессии, организации профессионального образования, последующему трудоустройству и профессиональной адаптации;

3) повышение престижа рабочих профессий и специальностей среднего профессионального образования, популяризация востребованных рабочих профессий, технических направлений подготовки и перспективных специальностей;

4) привлечение и закрепление квалифицированных специалистов в местности, где наблюдается дефицит работников по отдельным специальностям и профессиям, в том числе в сельскую местность и отдаленные районы Иркутской области;

5) формирование системы непрерывного профессионального образования и развития карьеры;

6) обеспечение условий для взаимодействия работодателей и образовательных организаций;

7) создание и развитие эффективной системы информирования граждан по вопросам развития кадрового потенциала региона.

Для решения этих задач требуется развитие существующих подходов к подготовке кадров для различных секторов экономики и социальной сферы Иркутской области.

7. Развитие кадрового потенциала Иркутской области осуществляется на принципах взаимовыгодного сотрудничества государства, образовательных организаций и работодателей.

Глава 3. СОСТОЯНИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ

8. Кадровая обеспеченность предприятий и организаций Иркутской области.

В 2012 году среднесписочная численность работников в целом по Иркутской области составила 797,3 тыс. человек, что на 2,5 тыс. человек или на 0,3 % выше, чем в 2006 году. При этом общая численность работников была подвержена значительным колебаниям. В 2008 году на пике экономической активности среднесписочная численность работников в регионе составляла 814,5 тыс. человек, в 2011 году в период завершения оптимизационных процессов – 787,8 тыс. человек.

Основная часть работников задействована в промышленности, образовании, здравоохранении и предоставлении социальных услуг, оптовой и розничной торговле. Наименьшее количество работников в рыболовстве, рыбоводстве.

Среднесписочная численность работников организаций Иркутской области по видам экономической деятельности за 2006-2012 годы
(человек)

	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.
Всего по экономике	794786	806265	814467	805598	788916	787789	797321
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	51703	46320	40534	39318	37719	32327	32084
Рыболовство, рыбоводство	130	77	61	44	39	65	60
Добыча полезных ископаемых	18633	18624	19076	19355	19405	21844	23826
Обрабатывающие производства	122435	125100	122738	117774	115107	113585	112340
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	36867	37002	37754	37232	36055	38217	37815
Строительство	33521	46013	48237	45108	42368	45735	46221
Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	55308	59538	65908	72286	69633	71737	79407
Гостиницы и рестораны	9552	9951	10502	11781	12495	12518	12087

Транспорт и связь	98076	84941	84889	75674	73720	75313	75494
Финансовая деятельность	12735	14087	14731	13565	13122	13797	14307
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	54952	60398	64959	68880	68380	69376	74540
Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное страхование	67301	70064	72368	74931	74754	72720	71115
Образование	122943	123672	122963	120589	116959	113500	111242
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	82690	83655	82597	81959	81503	80547	79994
Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	27933	26823	27149	27102	27658	26511	26797

По виду деятельности «сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство» сохраняется устойчивая тенденция сокращения занятости, в целом за 7 лет численность работников снизилась на 19 619 человек или 38 %, что, прежде всего, обусловлено низкой рентабельностью, уровнем оплаты труда в сравнении с другими отраслями и менее привлекательными условиями работы в сельской местности.

В промышленности изменения были крайне неоднородны и складывались под влиянием различных факторов. На ряде промышленных предприятий прошла модернизация производства, позволившая снизить трудоемкость, увеличить производительность труда и как следствие сократить численность работников. Наряду с этим была характерна тенденция снижения численности работников в связи с закрытием отдельных производств, а также проводимых на промышленных предприятиях мероприятий по оптимизации численности персонала, выводу из структуры предприятий вспомогательных и обслуживающих подразделений. Главным образом это коснулось отраслей обрабатывающих производств, где численность работников в 2012 году сократилась по сравнению с 2006 годом на 8,3 % или на 10,1 тыс. человек.

Для сферы добычи полезных ископаемых был характерен рост численности работников (в 2012 году рост составил 5,2 тыс. человек или 27,9 % по отношению к 2006 году), обусловленный реализацией крупных инвестиционных проектов, в том числе по освоению нефтегазовых и золоторудных месторождений на севере региона, требующих привлечения дополнительных трудовых ресурсов. По виду деятельности «производство и распределение электроэнергии, газа и воды» в 2012 году по отношению к 2006 году численность работников выросла на 948 человек или 2,5 %. Вместе с тем, рост занятости в данных промышленных видах деятельности не компенсировал снижения в обрабатывающих производствах, в результате численность работников в промышленном секторе сократилась на 4 тыс. человек или 2,2 %.

Значительно сократилась численность работников по виду деятельности «транспорт и связь» (в 2012 году по сравнению с 2006 годом на 23,0 % или на 22,6 тыс. человек). На занятость в данном виде деятельности значительное влияние оказало снижение объемов перевозок, грузооборота предприятий транспорта, сокращение численности и перевод на аутсорсинг ряда услуг в сфере железнодорожного транспорта.

В отраслях социальной сферы за период 2006-2012 годы также произошло сокращение численности работников. Наибольшее снижение отмечено в сфере образования Иркутской области (в 2012 году по сравнению с 2006 годом на 9,5 % или

на 11,7 тыс. человек), что обусловлено проводимыми мероприятиями, направленными на повышение эффективности оказания государственных услуг, сопровождаемыми реорганизацией сети организаций и оптимизацией численности работников.

Одновременно с этим данный период был отмечен ростом занятости в других секторах, в первую очередь связанных с оказанием услуг населению (оптовая и розничная торговля; гостиницы и рестораны; финансовая деятельность; операции с недвижимым имуществом и др.).

Путем перераспределения работников между отраслями изменилась структура занятого населения. В общей численности значительно снизилась доля работников в таких отраслях как транспорт и связь (с 12,3 % в 2006 году до 9,5 % в 2012 году), сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство (с 6,5 % до 4,0 %), образование (с 15,5 до 14 %), обрабатывающие производства (с 15,4 % до 14,1 %). В свою очередь существенно увеличилась доля работников в сфере оптовой и розничной торговли (с 7,0 % в 2006 году до 10,0 % в 2012 году), операций с недвижимым имуществом (с 6,9 % до 9,3 %), строительства (с 4,2 % до 5,8 %).

Профессиональную структуру занятости можно поделить на 3 основные группы работников: с высокой профессиональной квалификацией (руководители, специалисты высшего и среднего уровня квалификации), средней (квалифицированные рабочие, работники сферы обслуживания и занятые подготовкой информации) и низкой (полуквалифицированные и неквалифицированные рабочие).

По данным обследования Иркутскстата по состоянию на 31 октября 2012 года доля работников с высокой профессиональной квалификацией составила 42,5%, средней – 27,4 % и низкой – 30,1 %. По сравнению с аналогичным обследованием, проведенным по состоянию на 31 октября 2008 года (обследование проводилось впервые), доля работников с высокой профессиональной квалификацией увеличилась на 1,2 процентных пункта, в свою очередь доля работников с низкой профессиональной квалификацией снизилась на 1,2 процентных пункта, средняя осталась без изменений.

Небольшой сдвиг в сторону увеличения доли работников с высокой квалификацией объясняется потребностью в работниках, обеспечивающих высокий уровень производительности труда. Вместе с тем, в составе рабочей силы региона около половины (46,4%) составляют работники физического труда, почти треть работников имеет низкий уровень квалификации, что говорит о значительном количестве низкопроизводительных рабочих мест.

За период 2006-2012 годы занятость была подвержена определенным изменениям, происходившим под влиянием как инвестиционной активности, так и связанным с негативными последствиями финансово-экономического кризиса.

Период с 2006 по 2008 годы был отмечен устойчивым ростом спроса на труд и увеличением численности работников в целом по Иркутской области. В данный период ситуация в экономике характеризовалась поступательным развитием, ростом объемов промышленного производства и инвестиций в основной капитал.

Изменения, произошедшие в период 2009-2011 годов, формировались под влиянием негативных последствий финансово-экономического кризиса и сопровождались оптимизационными процессами, сокращением численности работников и ростом уровня безработицы. В данный период организации

использовали различные стратегии поведения в зависимости от финансового положения и проводимой политики в сфере управления персоналом. Наиболее широко применяемой и распространенной была практика снижения трудовых издержек посредством высвобождений персонала, запрета найма новых работников и сохранения уровня занятости, обеспечивающего рентабельность деятельности организации. Менее распространенной, но более эффективной, была практика сохранения кадрового потенциала организации через ограничения увольнений квалифицированных работников, замораживание заработной платы и перехода на режим неполной занятости. Данная политика позволила организациям сохранить квалифицированных работников, снизить издержки на переподготовку кадров и поиск необходимых работников в период перехода к восстановительному росту. Для организаций, слабо пострадавших или улучшивших свое положение в кризис, была характерна политика активного поиска и найма квалифицированных специалистов, сопряженная в свою очередь со снижением уровня заработной платы работников.

В 2012 году наметилась тенденция восстановления экономики, как следствие сформировался устойчивый рост количества вакансий, заявляемых работодателями в органы занятости, снизился уровень безработицы и напряженности на рынке труда. Общая численность безработных граждан в Иркутской области в 2012 году снизилась на 22,9 тыс. человек или на 18,9 % и составила 97,8 тыс. человек или 7,8 % от численности экономически активного населения. Численность зарегистрированных в органах занятости безработных уменьшилась с 23,4 тыс. человек в 2011 году до 19,7 тыс. человек в 2012 году. Коэффициент напряженности снизился с 0,9 человек незанятых трудовой деятельностью, на одну заявленную вакансию на начало 2012 года до 0,6 на конец 2012 года.

В современных условиях определяющее значение приобретает кадровый потенциал организаций, являющийся основой развития и конкурентоспособности. Модернизация производства и внедрение инновационных технологий приводят к изменению профессионально-квалификационной структуры кадров, увеличению спроса на квалифицированных специалистов и повышению требований работодателей к качеству подготовки работников. При этом численность учащихся, подготавливаемых образовательными организациями, реализующими программы начального и среднего профессионального образования, продолжает снижаться. Спрос на квалифицированных рабочих и специалистов остается неудовлетворенным и продолжает расти.

По состоянию на 1 ноября 2013 года органы занятости населения Иркутской области располагали сведениями о потребности предприятий в 33 184 работниках, из них 26 945 – по рабочим профессиям.

Часть потребности в рабочих компенсируется привлечением иностранной рабочей силы (в большинстве своем неквалифицированной). Вместе с тем, привлечение значительного числа неквалифицированных иностранных трудовых мигрантов в отдельных отраслях снижает достигнутый уровень заработной платы и социальных гарантий для местного населения, тормозит рост производительности труда и изымает из оборота экономики региона значительную часть средств (большая часть заработной платы высылается переводами в страны постоянного проживания семей мигрантов).

Дефицит кадров по отдельным профессиям и специальностям усугубляется проблемой несоответствия квалификации выпускников образовательных организаций требованиям работодателей.

9. Состояние системы профессионального образования Иркутской области.

В настоящее время система профессионального образования проходит этап структурных и содержательных изменений связанных с основными направлениями государственной политики в сфере образования.

В соответствии с пунктом 5 статьи 10 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» с 1 сентября 2013 года устанавливаются следующие уровни профессионального образования:

среднее профессиональное образование;

высшее образование - бакалавриат;

высшее образование - специалитет, магистратура;

высшее образование - подготовка кадров высшей квалификации.

Начальное профессиональное образование.

Основной целью системы начального профессионального образования является подготовка квалифицированного и профессионально мобильного рабочего.

В 2012 году на территории Иркутской области действовало 33 государственные образовательные организации начального профессионального образования (профессиональные училища, лицеи, центры непрерывного профессионального образования).

Основные показатели государственных образовательных организаций, реализующих программы начального профессионального образования за 2006-2012 годы

	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.
Количество образовательных организаций	64	59	59	58	50	38	33
Численность учащихся, чел.	29 401	23 417	22 043	20 108	15 333	11 915	11 451
Выпущено квалифицированных рабочих и служащих, чел.	25680	23836	23506	21952	10516	9722	9221

За период с 2006 по 2012 год сеть организаций начального профессионального образования подверглась значительным изменениям, проходящим на фоне реорганизации, создания профильных, многоуровневых и многофункциональных образовательных организаций. Если в 2006 году на территории Иркутской области действовало 64 образовательные организации, реализующие программы начального профессионального образования, то в 2012 году их количество сократилось до 33. Общее количество учащихся в 2006 году составило 29401 человек, в 2012 году – 11451 человек.

Наряду с организационными причинами и демографическими факторами снижение численности учащихся обусловлено смещением ориентации выпускников школ в сторону получения высшего образования.

В условиях растущего спроса на квалифицированных рабочих и сокращения образовательных организаций, осуществляющих их подготовку, отдельные крупные

организации самостоятельно решают проблему подготовки рабочих по наиболее востребованным профессиям, организуя обучение непосредственно на производстве и в корпоративных образовательных центрах.

В настоящее время в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» прежние профессиональные училища Иркутской области преобразованы в образовательные организации среднего профессионального образования.

Среднее профессиональное образование.

Основной целью системы среднего профессионального образования является подготовка квалифицированных рабочих или служащих и специалистов среднего звена.

В 2012 году на территории Иркутской области действовало 55 государственных образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального образования (техникумы, колледжи).

Основные показатели государственных образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального образования
за 2006-2012 годы
(на начало учебного года)

	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.
Количество образовательных организаций	52	53	49	48	51	54	55
Численность студентов, чел.	39 830	40 403	38 796	38 015	38 090	37 452	38 616
Выпущено специалистов, чел.	10 178	10 052	10 030	9 473	8 978	7 890	7 366

На начало 2012/2013 учебного года численность студентов составила 38,6 тыс. человек. За последние годы численность студентов образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального образования, стабилизировалась на уровне 38 тыс. человек. Отчасти этого удалось достичь за счет перемещения учащихся из сферы начального профессионального образования.

Распределение студентов по группам специальностей выглядит следующим образом. Больше всего – 16,9% учатся по специальности «образование», 13,2% – «экономика и управление», 9% – медицинские специальности, 8,5% – «транспортные средства», 7,2% – «информатика и вычислительная техника».

Снижение привлекательности производств и престижа рабочих профессий, ориентация молодежи на получение высшего образования продолжает оказывать существенное давление на систему среднего профессионального образования. Вместе с тем, потребность в подготовке квалифицированных рабочих остается не удовлетворенной.

Высшее образование.

Целью высшего образования является обеспечение подготовки высококвалифицированных кадров.

Подготовку специалистов по программам высшего образования в Иркутской области осуществляют 37 образовательных организаций: 11 государственных образовательных организаций высшего образования, имеющих 19 филиалов, и 5 негосударственных, располагающих 2 филиалами.

Крупнейшие из них расположены в Иркутске: Иркутский государственный университет, Научно-исследовательский Иркутский государственный технический университет, Байкальский государственный университет экономики и права, Иркутский государственный университет путей сообщения.

Высшая школа расширяет свою сеть, осуществляет многоуровневую подготовку специалистов, увеличивает набор изучаемых дисциплин.

**Основные показатели образовательных организаций, реализующих программы высшего образования, за 2006-2012 годы
(на начало учебного года)**

	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.
Количество образовательных организаций	14	15	15	15	15	16	16
в том числе:							
государственных	11	11	11	11	11	11	11
негосударственных	3	4	4	4	4	5	5
Численность студентов, чел.	130643	131402	130690	128728	123549	112540	106556
в том числе:							
государственных	123 010	121 354	120 414	118 168	111 430	101247	96 014
негосударственных	7 633	10 048	10 276	10 560	12 119	11293	10 542
Выпуск специалистов, чел.	21147	23304	24025	25677	27227	24708	24590
в том числе:							
государственных	18 988	20 526	21 295	22 635	23 366	21 739	21 348
негосударственных	2 159	2 778	2 730	3 042	3 861	2 969	3 242

Общая численность студентов образовательных организаций высшего образования Иркутской области в 2012 году составила 106,6 тыс. человек и снизилась по сравнению с 2006 годом на 18,4%.

На сокращение численности студентов оказала влияние демографическая ситуация. Так, с 2006 года в образовательные организации высшего образования начало поступать относительно малочисленное поколение молодых людей, родившихся в 1990-е годы.

В 2012 году в образовательных организациях, реализующих программы высшего образования, обучалось 106,6 тыс. человек, из них 90,1% проходили обучение в государственных образовательных организациях высшего образования. Численность студентов государственных образовательных организаций высшего образования составила 96 тыс. человек, из которых 54,9 % обучались по очной форме.

В негосударственных образовательных организациях высшего образования численность студентов составила 10,5 тыс. человек, из которых только 21,1 % обучались по очной форме. Негосударственные образовательные организации высшего образования в большей степени ориентированы на работающих граждан, преимущество в них отдается заочной форме обучения.

В структуре подготовки специалистов высшего образования наибольший удельный вес занимает группа специальностей «экономика и управление». На ее долю приходится 27,5% общей численности студентов, по группе «гуманитарные науки» – 21,3%, «транспортные средства» – 7,4%, «образование и педагогика» – 6,1%, «строительство и архитектура» – 5,7%.

Специалистов экономического профиля готовят 25 организаций высшего образования и их филиалы (68% общего числа). В группе гуманитарных специальностей большинство студентов желает получить диплом юриста.

Результатом такого выбора образовательной траектории со стороны абитуриентов и образовательных организаций стало перепроизводство специалистов с дипломами юриста или экономиста. По данным обследования Иркутскстата на 31 октября 2012 года, организациям региона требовалось лишь 24 специалиста в области права или 1,8 % их списочной численности, тогда как дефицит специалистов высшего уровня квалификации в здравоохранении составлял 16,5 %.

Основной формой подготовки научных и научно-педагогических кадров является аспирантура на базе высшего образования. В Иркутской области подготовку аспирантов ведут 28 образовательных организаций.

Ведущая роль в подготовке аспирантов принадлежит аспирантурам организаций высшего образования. В структуре подготовки аспирантов по областям наук основную долю занимают технические (29%), экономические (19%) и юридические (8%) науки.

Одной из форм подготовки научно-педагогических кадров и научных кадров высшей квалификации является докторантура. В докторантуру принимаются лица, имеющие степень кандидата наук. В Иркутской области подготовку докторантов ведут 12 организаций, из них 8 организаций высшего образования, 3 научно-исследовательских института и общеобразовательная организация дополнительного профессионального образования.

Глава 4. ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ И ОГРАНИЧЕНИЯ РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

10. Отсутствие на протяжении длительного периода прогноза потребности в кадрах в профессионально-квалификационном и территориальном разрезах.

В 2013 году впервые сформирован полноценный прогноз потребности организаций в кадрах в разрезе профессий и специальностей на период 2014-2020 годы. Вместе с тем, необходимо отметить, что формирование долгосрочной кадровой политики, как правило, характерно для организаций со стабильным финансово-экономическим положением и реализующих крупные инвестиционные проекты, что в целом обуславливает снижение достоверности данных прогноза в целом по региону.

11. Недостаточно эффективная система профессиональной ориентации и консультирования.

Только треть учащихся общеобразовательных организаций ориентировались при выборе будущей профессии на критерий реального спроса на региональном рынке труда. Около 80% выпускников 11-х классов выбирают высшее образование, вместе с тем, на рынке труда существует спрос в основном на специальности среднего профессионального образования.

В результате, наблюдается нарушение связей между получением образования и дальнейшим трудоустройством по специальности. По данным обследования Росстата только 40% россиян работают по специальности.

У подавляющего большинства молодых людей сформирован стереотип модной, престижной профессии, которую можно получить только в образовательных организациях высшего образования. Таким образом, молодежь больше ориентируется на статусность высшего образования, чем на результат – получение необходимых знаний, умений и компетенций. Ориентация при выборе будущей профессии смещена в сторону офисных специальностей и работы в городской среде, где наиболее развита индустрия развлечений.

12. Дисбаланс профессионально-квалификационной структуры спроса и предложения на рынке труда, дефицит работников, имеющих рабочие профессии.

Спрос на рабочие профессии по вакансиям, заявленным в органы занятости, составляет около 87% от общего числа заявленных вакансий и лишь 48% обратившихся в органы занятости по вопросу трудоустройства имеют рабочие профессии.

Снижение привлекательности рабочих профессий и специальностей среднего профессионального образования отчасти обусловлено низким уровнем заработной платы и условиями труда по ряду предлагаемых вакансий, а также низкой информированностью молодежи о наличии высокооплачиваемых и высокопроизводительных рабочих местах на предприятиях региона, о профессиональных перспективах и предлагаемых социальных гарантиях.

Избыток специалистов и главным образом выпускников, имеющих юридический и (или) экономический профиль образования, невостребованных на рынке труда, приводит к тому, что государство неэффективно расходует бюджетные средства, сначала затратив ресурсы на обучение, а затем на выплаты безработным и их переобучение.

Так следствием избытка специалистов в отдельных отраслях экономики явилось то, что выпускники с трудом устраиваются на работу. В 2011-2012 годах процент трудоустройства выпускников организаций профессионального образования всех уровней вставших на учет в центры занятости Иркутской области в среднем составил 55,1 %.

13. Дефицит кадров по некоторым специальностям и профессиям в отдаленных территориях региона и сельской местности, наблюдаемый как в социальной сфере, так и в реальном секторе экономики.

Дефицит кадров в медицинских и образовательных организациях по отдельным профессиям, в частности врачей (отоларинголог, офтальмолог, педиатр, скорой медицинской помощи и др.), среднего медицинского персонала (фельдшер, акушер,

медицинская сестра и др.), учителей (английский язык, биология, география, информатика и др.) В реальном секторе экономики дефицит работников по отдельным инженерно-техническим специальностям и квалифицированных рабочих.

Такая ситуация связана с низким уровнем трудовой мобильности населения региона, обусловленной как инфраструктурными ограничениями, так и недостаточным стимулированием населения к переезду и закреплению в территориях, где существует дефицит кадров.

14. Недостаточный уровень развития системы непрерывного профессионального образования и развития карьеры.

По данным обследования Росстата, участие населения (в возрастной группе 25-64 лет) в непрерывном образовании в 2008 году составило всего 24,8%.

Слабое использование потенциала непрерывной системы образования приводит к снижению возможностей трудовой и социальной адаптации работников в условиях структурных изменений в экономике, что в свою очередь ведет к снижению их конкурентоспособности на рынке труда и риску безработицы.

Отсутствие у выпускников ориентиров (понимания возможностей и принципов) профессионального роста и развития приводит к нежеланию выбирать востребованную, но малопривлекательную с первого взгляда профессию. Вместе с тем, реализация программ развития карьеры позволяет в рамках непрерывной системы образования формировать направления профессионального роста работников и необходимый уровень компетенций, позволяющих с одной стороны обеспечить возможности самореализации работников, а с другой своевременно реагировать на изменяющиеся экономические условия.

Также реализация программ развития карьеры позволяет подготовить как высококвалифицированных рабочих с широким перечнем компетенций, так и управленческие кадры со знанием отраслевой специфики, что в целом способствует повышению конкурентоспособности бизнеса.

15. Низкая заинтересованность работодателей во взаимодействии с организациями профессионального образования, фрагментарное развитие сотрудничества на основе принципов государственно-частного партнерства.

Отсутствие механизмов стимулирования к сотрудничеству приводит к рассогласованности действий социальных партнеров. С одной стороны образовательные организации стараются сохранить автономность и снизить возможности управления процессами образовательной деятельности извне. С другой стороны бизнес стремится минимизировать финансовое участие в развитии профессионального образования. В результате рассогласованности действий возникает ситуация, при которой квалификация выпускников не соответствует требованиям работодателей, образовательные организации готовят специалистов, невостребованных на рынке труда, а работодатели лишают себя возможности найти необходимых квалифицированных работников.

16. Отсутствие единого информационного портала по вопросам развития кадрового потенциала, в том числе включающего информацию о перспективных направлениях социально-экономического развития Иркутской области, видах

трудоустройстве и возможностях карьерного роста, востребованных на рынке труда, качестве образования, трудоустройстве и возможностях карьерного роста.

Вся информация предоставляется разрозненно, отсутствует системная работа по информированию граждан.

Глава 5. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ

17. Реализация Концепции рассчитана на период с 2014 по 2020 годы. Основные направления развития кадрового потенциала планируется осуществлять в рамках государственных программ Иркутской области и совместных проектов, реализуемых государством, образовательными организациями и работодателями.

18. В рамках решения основных задач определенных в Концепции выделены 7 направлений развития кадрового потенциала.

18(1). Формирование прогноза кадровых потребностей организаций и предприятий Иркутской области.

Основой формирования мероприятий, направленных на развитие кадрового потенциала, является прогноз кадровых потребностей организаций и предприятий региона.

В настоящее время проблемы занятости населения и подготовки кадров в Иркутской области можно успешно решать только комплексно с привлечением усилий основных заинтересованных сторон. При формировании информации, позволяющей осуществлять перспективное планирование потребности в кадрах, взаимодействие работодателей, органов по труду и занятости и муниципальных образований Иркутской области становится основополагающим.

В 2013 году в целях разработки настоящей Концепции сформирован долгосрочный прогноз кадровых потребностей организаций и предприятий Иркутской области на период до 2020 года. Министерством труда и занятости Иркутской области совместно с Иркутским региональным объединением работодателей и органами местного самоуправления Иркутской области опрошено более 1,2 тыс. организаций различных форм собственности и видов экономической деятельности, разработан прогноз потребности в кадрах в профессионально-квалификационном и территориальном разрезе.

Дальнейшее тесное взаимодействие государства и работодателей позволит сформировать долгосрочный прогноз, отражающий изменения в объеме производства, профессионально-квалификационной структуре кадров по видам экономической деятельности и территориальному размещению.

Данные прогноза будут использованы при решении основных задач развития кадрового потенциала, в том числе в рамках проведения работы по профессиональной ориентации молодежи на получение образования по востребованным профессиям, информирования о возможностях и перспективах самореализации в выбранных сферах деятельности, формирования объема и профиля приема граждан для обучения по программам профессионального образования, открытия новых перспективных специальностей и согласования действий образовательных организаций и работодателей.

Также ежегодно планируется уточнять данные прогноза и совершенствовать методику определения кадровых потребностей с учетом перспектив социально-экономического развития и мнения основных участников процесса прогнозирования.

18(2). Создание эффективной региональной системы профессиональной ориентации.

Основной целью современной системы профессиональной ориентации является обеспечение эффективного профессионального самоопределения с учетом достижения баланса личностных потребностей и потребностей экономики и социальной сферы в необходимых квалифицированных кадрах.

Осуществление работы по профессиональной ориентации и сопровождению профессионального самоопределения молодежи должно быть основано на 5 основных принципах:

1) необходимость проведения ранней профориентации (начальные классы общеобразовательной школы – развитие представления об основных профессиях; 5-8 класс – выявление склонностей и возможностей учащихся, формирование интереса к профессионально-трудовой деятельности, выбор профиля профессии; 9-11 класс – осуществление реального выбора будущей профессии, детальное знакомство с профессией, в том числе в рамках практических занятий, планирование образовательного маршрута и дальнейшего трудоустройства). Работа со школьниками в рамках внеклассных мероприятий или отдельных факультативных предметов, с родителями, как с участниками выбора будущей профессии детей, в рамках родительских собраний;

2) приоритет востребованным профессиям (психологическое сопровождение профориентации, применение тренинговых методов, акцентирование внимания на плюсах востребованных профессий и минусах невостребованных);

3) обязательность закрепления выбора профессии (формирование мотивации к трудовой деятельности по выбранной профессии, освоению смежных специальностей и повышению квалификации, информирование о возможностях трудоустройства);

4) координация деятельности субъектов системы профориентации (сетевое взаимодействие образовательных организаций, центров занятости, работодателей, профориентационных кабинетов и центров развития карьеры);

5) развитие организационной структуры, методической, технологической и кадровой базы профессиональной ориентации и развития карьеры молодежи, поддержка центров профориентации, развития карьеры и трудоустройства, осуществляющих непрерывный мониторинг, консультирование, сопровождение и адаптацию молодых специалистов на всех этапах образования и профессионализации.

В рамках разработки и апробации региональной модели сопровождения муниципальных систем профессионального самоопределения детей и молодежи ФГАО «Федеральный институт развития образования» начиная с 2013 года проводит эксперимент, целью которого является создание комплекса необходимых научно-методических, организационно-педагогических, кадровых, нормативно-правовых, информационных и других условий для обеспечения качественного функционирования муниципальных систем профессионального самоопределения детей и молодежи. В качестве экспериментальных площадок выбраны

образовательные организации городов Иркутска, Братска, Черемхово, Зимы и поселка Бохан.

Результаты проекта должны стать основой для организации эффективной работы по профессиональной ориентации молодежи в регионе.

В условиях высокой структурной динамичности современной экономики риск потери рабочего места для любого человека остаётся высоким на протяжении всего периода профессиональной деятельности. Потому наличие одной профессии, навыков в одной сфере деятельности оказывается совершенно недостаточно, и переориентация на иные виды занятости становится неотъемлемой составляющей при работе с гражданами имеющими профессию и в силу тех или иных причин потерявших работу.

Задачи профессиональной ориентации незанятого населения могут решаться в рамках оказания помощи гражданам, обращающимся в органы занятости населения, в оценке способностей к различным видам трудовой деятельности в сфере общественного производства, выдачи конкретных рекомендаций о выборе профессии и возможных путях овладения ею, как правило, в рамках краткосрочного курсового обучения.

18(3). Популяризация рабочих профессий и востребованных специальностей, в том числе технических направлений подготовки.

В настоящее время среди молодежи сложился стереотип о рабочем, как о человеке малообразованном, не имеющем перспектив развития, занятом на тяжелой и низкооплачиваемой работе. Вместе с тем, большая часть производств прошла модернизацию, предприятия укомплектовываются современным оборудованием, доля ручного труда снижается, от работника требуются иные навыки и умения.

Одним из основных мотивов при выборе молодежью будущей профессии остается ее престижность и уровень заработной платы, что обуславливает проведение организационных и экономических мероприятий, направленных на повышение престижа рабочих профессий и технических направлений подготовки.

Наиболее эффективными могут стать следующие направления работы:

1) проведение выставок-ярмарок образовательных услуг с акцентом на востребованные профессии и специальности;

2) пропаганда технических знаний и формирование интереса к технике с детства, поддержка и организация центров научно-технического творчества молодежи, кружков программирования, робототехники, физико-математических, технических курсов и занятий в системе общего и дополнительного образования, создание целевых классов в средней школе;

3) развитие математического образования как основы для создания высокотехнологичной экономики;

4) организация экскурсий школьников на предприятия Иркутской области, (обеспечение возможности школьникам ознакомиться с условиями работы на промышленном предприятии с учетом возможности выбора профессии и карьерного роста);

5) публикация в сети Интернет видеопрезентаций современных высокопроизводительных рабочих мест расположенных на территории Иркутской области;

б) распространение информации об организациях и предприятиях, создающих для своих сотрудников комфортные условия для работы и отдыха, обеспечивающие достойную зарплату и реализующие социальные программы;

7) проведение мероприятий для школьников и учащихся образовательных организаций среднего профессионального образования, предусматривающих выступления успешных людей, прошедших путь от рабочего и специалиста до руководителя крупной организации;

8) социальная реклама, привлечение СМИ, использование социальных сетей как наиболее эффективного инструмента коммуникаций с молодежью;

9) проведение отраслевых конкурсов профессионального мастерства, интеграция Иркутской области в международный проект WorldSkills International (международная некоммерческая ассоциация, целью которой является повышение статуса и стандартов профессиональной подготовки и квалификации по всему миру, Россия вступила в ассоциацию в 2012 году);

10) совмещение учебы и работы по специальности, использование принципа дуальной системы образования (2 дня – теория; 3 дня – практика), выполнение учащимися под руководством мастера по профобучению оплачиваемых работ.

18(4). Привлечение и закрепление квалифицированных специалистов в местности, где наблюдается дефицит работников по отдельным специальностям и профессиям, в том числе в сельскую местность и отдаленные районы Иркутской области.

Решение проблемы привлечения и закрепления квалифицированных работников в сельской местности и отдаленных районах Иркутской области заключается в формировании базовых условий социального комфорта работников, в первую очередь удовлетворение первоочередной потребности в жилье.

Меры по оказанию поддержки в обеспечении жильем, в том числе в приобретении или строительстве жилья:

1) обеспечение служебным жильем;

2) возмещение расходов по аренде жилого помещения;

3) предоставление молодым специалистам, молодым семьям социальных выплат на строительство (приобретение) жилья;

4) выделение земельных участков под индивидуальное строительство с привязкой к инфраструктуре;

5) субсидирование процентной ставки по ипотечному кредиту.

Системные мероприятия способствующие привлечению и закреплению квалифицированных работников в сельскую местность и отдаленные районы Иркутской области:

1) расширение практики целевого приема на обучение (целевой набор и целевая контрактная подготовка) (по целевой контрактной подготовке в образовательных организациях, реализующих программы высшего образования, обучалось только 6% студентов);

2) предоставление льготного образовательного кредита для обучающихся по приоритетным специальностям, востребованным в экономике, при условии дальнейшего трудоустройства в сельской местности или отдаленных районах Иркутской области;

3) предоставление единовременных выплат (пособий) специалистам, выбравшим место работы в сельской местности;

4) установление повышенных ставок оплаты труда за работу в сельской местности.

18(5). Формирование системы непрерывного профессионального образования и развития карьеры.

Непрерывная система образования представляет собой систему подготовки квалифицированных кадров, возможность получения необходимых знаний, навыков, компетенций и квалификаций в течение всего периода трудовой деятельности. Использование возможностей непрерывной системы образования позволяет подготовить работника, обладающего глубокими профессиональными знаниями, максимально эффективно применяющего свои навыки и квалификацию в изменяющихся условиях.

Основные направления формирования и развития системы непрерывного образования:

1) обеспечение преемственности в системе многоступенчатого образования, сопряжение образовательных программ разных уровней профессионального образования;

2) организация и проведение практики студентов на предприятиях, стажировок выпускников, восстановление институтов наставничества;

3) расширение возможностей дистанционного образования и повышения квалификации, использование электронных технологий, организация видеоконференций, в том числе в целях прямого диалога преподавателей и слушателей;

4) непрерывное и опережающее внутрифирменное обучение сотрудников в рамках внедрения современных производственных систем (управление качеством, lean-технологии и др.), развитие моделей обучения на рабочем месте, обучение вторым (смежным) профессиям;

5) составление образовательных траекторий и планов развития профессиональной карьеры для каждого направления подготовки и профессии;

6) сетевое взаимодействие государственных организаций профессионального образования с предприятиями и организациями, корпоративными образовательными центрами.

7) повышение квалификации специалистов социальной сферы, в том числе преподавателей и медицинских работников.

Внедрение опыта лучших практик сетевого взаимодействия в регионе:

1) электроэнергетика:

ОГБОУ СПО «Иркутский энергетический колледж», ФГБОУ ВПО «Национальный исследовательский Иркутский государственный технический университет», Корпоративный учебно-исследовательский центр ОАО «Иркутскэнерго» – ИрГТУ (БрГУ), ОАО «Иркутскэнерго»;

2) машиностроительный комплекс:

ОГБОУ СПО «Иркутский авиационный техникум», ФГБОУ ВПО «Национальный исследовательский Иркутский государственный технический

университет», Иркутский авиационный завод – филиал ОАО «Корпорация «Иркут».

18(б). Обеспечение условий для взаимодействия работодателей и образовательных организаций.

В результате рассогласованности действий работодателей и образовательных организаций возникает ситуация, при которой квалификация выпускников не соответствует требованиям работодателей. Нежелание работодателей участвовать в процессе образования и подготовки будущих кадров в дальнейшем лишает их возможности найти необходимых квалифицированных специалистов и приводит к дополнительным затратам на подготовку/переподготовку кадров и их адаптацию, а также упущенной выгоде в период использования человеческих ресурсов не в полном объеме.

Проблему развития сотрудничества работодателей и образовательных организаций необходимо решать на основе принципов государственно- частного партнерства.

Осуществление взаимодействия работодателей с образовательными организациями позволяет им как снижать издержки, так и рационально использовать вложенный капитал. При этом использование механизмов государственно- частного партнерства возможно как в рамках мероприятий, требующих дополнительных финансовых вложений, так и на базе основной деятельности хозяйствующих субъектов.

Основные направления деятельности сторон государственно- частного партнерства в сфере подготовки кадров

Образовательные организации:

- 1) организуют учебный процесс;
- 2) обеспечивают право работодателя на контроль за инвестициями (участие представителей работодателей в работе советов при образовательных организациях, в том числе по вопросам, определяющим направления расходов);
- 3) обеспечивают доступ к компетенциям и оценкам студентов.

Министерство образования Иркутской области:

- 1) формирует объем и профиль приема граждан для обучения по программам профессионального образования (контрольные цифры приема) в разрезе направлений подготовки в соответствии с потребностями работодателей;
- 2) организует деятельность профильных ресурсных центров развития профессионального образования, многофункциональных центров прикладных квалификаций, центров коллективного пользования;
- 3) распределяет бюджетные средства в соответствии с основными направлениями развития экономики региона, приоритет образовательным организациям, реализующим программы по подготовке кадров совместно с работодателями.

Исполнительные органы государственной власти Иркутской области:

- 1) обеспечивают реализацию мероприятий, направленных на кадровое обеспечение, в рамках государственных программ Иркутской области;

2) разрабатывают систему преференций и прямых субсидий для организаций, осуществляющих сотрудничество с образовательными организациями в рамках подготовки кадров и инвестирования в обновление материально-технической базы государственных образовательных организаций и др.;

3) разрабатывают программы развития и поддержки малых инновационных предприятий при образовательных организациях высшего образования;

4) содействуют работе технопарков, бизнес-инкубаторов и центров коллективного пользования (решение задач крупных предприятий, обеспечение самозанятости, инновации).

Работодатели:

1) заключают с гражданином (обучающимся) договор о целевом обучении, предусматривающий его дальнейшее трудоустройство в организации работодателя, а также направляют в образовательные организации заявки на целевой прием для обучения по программам высшего образования (за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета);

2) содействуют в организации практики студентов и предоставляют (при необходимости) возможность стажировки преподавателей;

3) участвуют в независимой оценке качества образования;

4) принимают участие в формировании профессиональных стандартов, согласовывают (при необходимости) учебные планы и программы обучения;

5) организуют участие специалистов предприятия для преподавания обучающимся в образовательных организациях отдельных дисциплин, в том числе в режиме реального времени непосредственно на производстве;

6) софинансируют обновление материально-технической базы образовательной организации, либо предоставляют производственную базу для проведения учебных занятий;

7) осуществляют предоставление мер социальной поддержки (стипендии, оплата платных образовательных услуг, питания, проезда и иные меры) в соответствии с заключенным договором о целевом обучении;

8) участвуют в создании корпоративных учебно-исследовательских центров на базе государственных образовательных организаций (образовательная организация обеспечивает помещения для занятий, доступ к лабораториям и оборудованию, оплату труда привлекаемых преподавателей; предприятие выделяет средства на развитие материально-технической базы; совместно оплачиваются эксплуатационные расходы).

Результатом взаимодействия сторон государственно-частного партнерства в сфере подготовки кадров должно стать заключение соглашения между организацией и образовательной организацией с установлением перечня обязательств сторон.

Итогом деятельности сторон партнерства станет организация производственно-образовательных кластеров по подготовке высококвалифицированных рабочих и специалистов в соответствии с профессиональными стандартами и требованиями работодателей (пилотные проекты на базе нескольких предприятий).

Формирование отраслевых кластеров главным образом ориентировано на группы предприятий или одно крупное предприятие, обеспечивающее устойчивый заказ на квалифицированные кадры.

В территориях, где нет устойчивого спроса на одну или несколько специальностей, целесообразна организация деятельности многопрофильных территориальных образовательных организаций. Такое решение позволяет приблизить образовательные услуги к населению, что особенно важно в малых городах и сельской местности.

Организация подготовки кадров на принципах государственно- частного партнерства способствует привлечению в систему профобразования средств работодателей, их активному участию в образовательном процессе, а также эффективному использованию бюджетных средств на образование и поддержку занятости.

18(7). Создание и развитие эффективной системы информирования граждан по вопросам развития кадрового потенциала региона.

Качественное информирование граждан о ситуации на рынке труда и реализуемых образовательных программах является инструментом влияния на кадровое обеспечение и занятость населения региона. Информирование производится в рамках специальных мероприятий, предоставления информации в образовательных организациях и центрах занятости, СМИ и интернет ресурсах разных ведомств. В целях формирования единого информационного ресурса по предоставлению актуальной информации населению предполагается создание единого интернет-портала.

Наличие единой информационной площадки в сети Интернет позволит не тратить время на поиск информации на разных ресурсах и посещение дополнительных мероприятий, связанных с получением подобной информации. Вся необходимая информация будет структурирована и доступна в режиме он-лайн.

Информация, полученная из единого информационного пространства, отражающего государственную политику в сфере развития кадрового потенциала, должна стать основой для формирования у школьников, абитуриентов и выпускников знаний о профессиях, профессиональном образовании, рынке труда, требованиях профессий к качествам человека, организациях региона, реализуемых социальных программах.

Глава 6. МЕХАНИЗМ, КОНЕЧНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ И ИНДИКАТИВНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ РЕАЛИЗАЦИИ КОНЦЕПЦИИ

19. Механизм реализации Концепции базируется на принципах взаимовыгодного партнерства и разграничении полномочий и ответственности всех участников.

20. Реализация основных направлений, предусмотренных Концепцией, осуществляется путем разработки и реализации комплекса мероприятий по развитию кадрового потенциала Иркутской области на определенный временной период (этап). Комплекс мероприятий предполагается разрабатывать с учетом возможностей финансирования отдельных мероприятий и достижения конечных результатов их реализации.

21. Реализация Концепции рассчитана на период с 2014 по 2020 год и предполагает 3 этапа исполнения:

- 1) 2014 год – реализация мероприятий в рамках действующих программ, разработка и отладка механизмов и подходов решения кадровых проблем с использованием опыта лучших практик, подготовка к реализации новых мероприятий;
- 2) 2015-2017 годы – реализация мероприятий разработанных в рамках 1-ого этапа, внедрение пилотных проектов, выработка дополнительных мер и направлений по результатам их реализации;
- 3) 2018-2020 годы – закрепление достигнутых результатов, реализация дополнительных мероприятий направленных на развитие кадрового потенциала региона.

Глава 7. КОНЕЧНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ И ИНДИКАТИВНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ РЕАЛИЗАЦИИ КОНЦЕПЦИИ

22. В соответствии с целями, задачами и основными направлениями реализации Концепции к 2020 году планируется достичь следующих результатов:

- 1) создание региональной системы профессиональной ориентации граждан Иркутской области;
- 2) формирование эффективной системы профессиональной подготовки и переподготовки кадров, обеспечивающей кадровые потребности экономики и социальной сферы Иркутской области;
- 3) повышение профессионально-квалификационного уровня работников;
- 4) снижение дисбаланса спроса и предложения на рынке труда.

Заместитель Председателя
Правительства Иркутской области
Е.Н. Мохкамова