



Тамбовская область: региональная модель кадрового обеспечения экономического роста

Стегачева Майя Алексеевна, начальник отдела
профессионального образования и науки
управления образования и науки области

26.09.2019

ВНЕДРЕНИЕ СТАНДАРТА КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРОМЫШЛЕННОГО (ЭКОНОМИЧЕСКОГО) РОСТА В РЕГИОНЕ: ОСНОВНЫЕ ЭТАПЫ РАБОТЫ



17 июня 2016 года. Подписание Соглашения об апробации регионального Стандарта промышленного роста в Тамбовской области



5 июня 2018 года. Подведение итогов апробации регионального Стандарта в Тамбовской области



14 февраля 2019 года. Сочинский инвестиционный форум. Подписание Соглашения о тиражировании Стандарта.

КЛЮЧЕВЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ АПРОБАЦИИ

В рамках внедрения Стандарта в Тамбовской области:

- ✓ разработана организационная схема внедрения Стандарта, Стратегия кадрового обеспечения промышленного роста;
- ✓ выстроена новая модель управления формированием кадрового потенциала региона;
- ✓ сформирована система прогнозирования потребности региональной экономики в кадрах на среднесрочную и долгосрочную перспективу;
- ✓ выстроена система навигации по наиболее востребованным в экономике региона профессиям и специальностям;
- ✓ внедрена модель дуального обучения;
- ✓ совершенствуется содержание и технологии образования, ориентированные на достижения международных стандартов подготовки кадров;
- ✓ отрабатываются новые механизмы независимой оценки качества подготовки кадров.

СПЕЦИФИКА СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНА



3,4 млн. га

сельскохозяйственных земель

87%

из них составляет чернозём



13 видов

полезных ископаемых

Крупнейшее месторождение

титан-циркониевых руд "Центральное"
в Рассказовском районе



**1523 промышленных
предприятий и организаций**

работают на территории Тамбовской области



1 МЕСТО

в рейтинге самых
экологически чистых
регионов страны

111,7 МИЛЛИАРДОВ
объем инвестиций в
Тамбовскую область

1 050 тыс. человек

население Тамбовской
области



60 стран -

торговых партнеров
Тамбовской области



Более 200 проектов

на стадии реализации



839,4 тысяч

метров жилья введено в
эксплуатацию в 2018 г.



РАСШИРЕНИЕ ГРАНИЦ СТАНДАРТА КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРОМЫШЛЕННОГО (ЭКОНОМИЧЕСКОГО) РОСТА

ОТРАСЛИ, УЧАСТВОВАВШИЕ В РЕАЛИЗАЦИИ СТАНДАРТА В 2016-2018 гг.



ПРОМЫШЛЕННОСТЬ



СЕЛЬСКОЕ ХОЗЯЙСТВО

ОТРАСЛИ, ВКЛЮЧЕННЫЕ В ГРАНИЦЫ СТАНДАРТА В 2019 г.



ТРАНСПОРТ



СТРОИТЕЛЬСТВО

НОВЫЕ ГРАНИЦЫ СТАНДАРТА



41 предприятие



9 организаций СПО



3 организации ВО



1 организация ДПО



74 компетенции

Этап апробации

Август 2016 г. - Декабрь 2017 г.

Разработка плана
внедрения
Регстандарта

Аудит МТБ и схем
сетевого
взаимодействия

Создание системы
управления

Прогноз
потребности в
кадрах

Этап внедрения

2018-2020 гг.

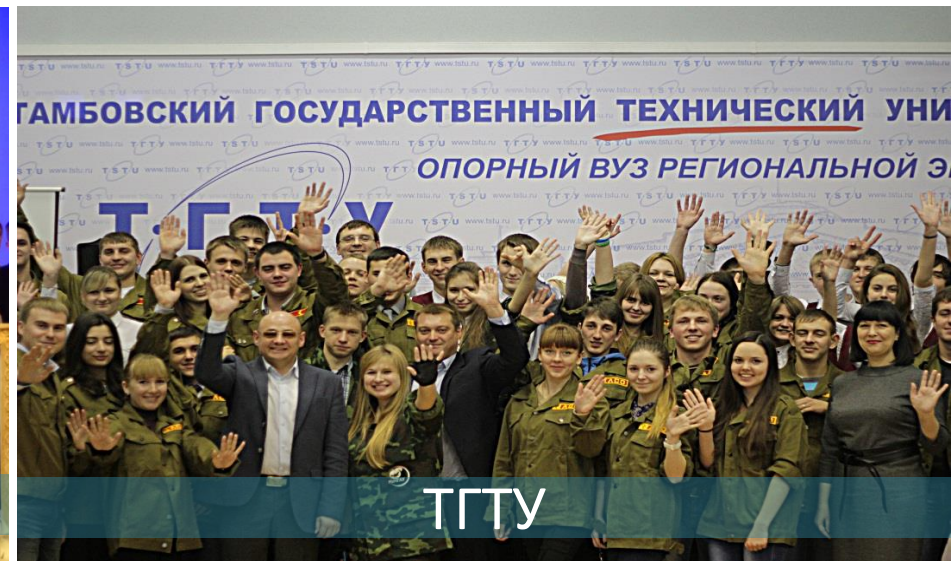
Проектирование
изменений

Реализация
изменений

Независимая
оценка

Подведение
итогов

РЕГИОНАЛЬНАЯ СИСТЕМА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ



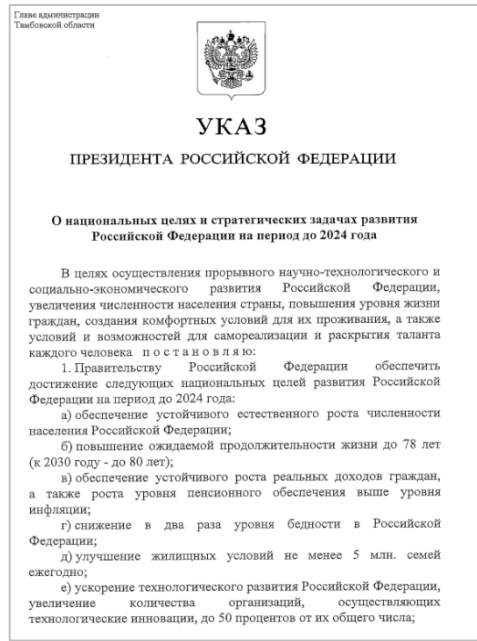
РЕГИОНАЛЬНАЯ СИСТЕМА СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ



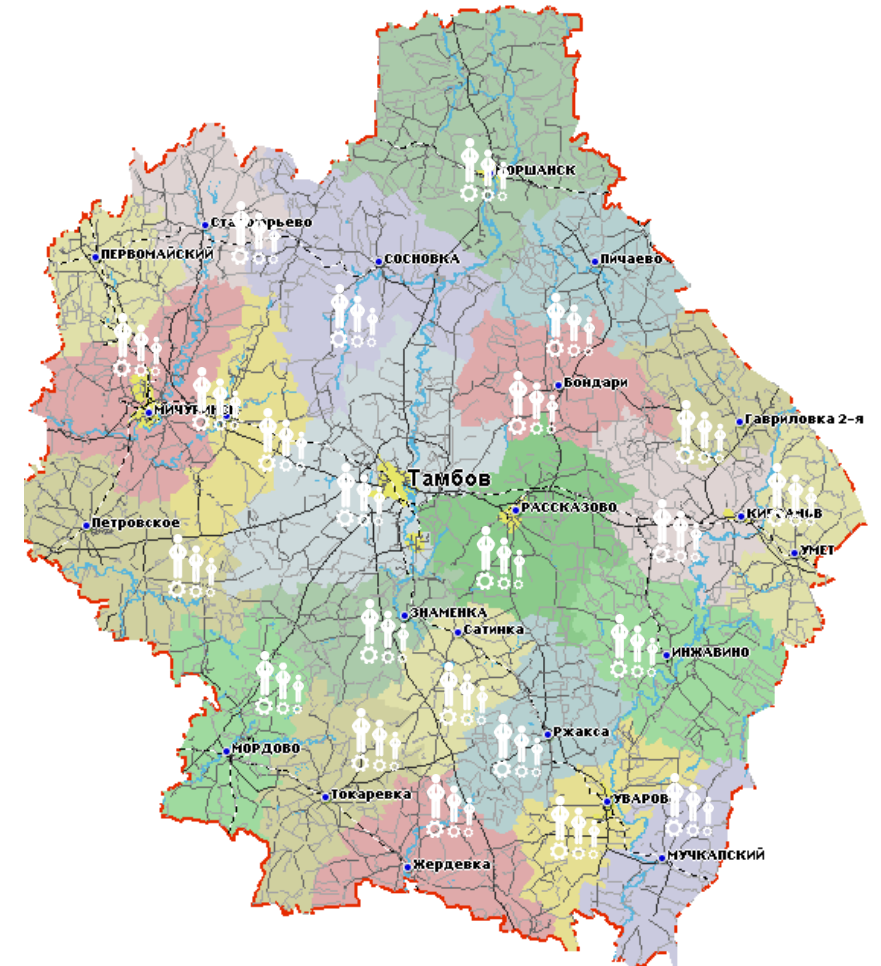
МОДЕЛЬ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ РЕГИОНА



СИЛЬНЫЕ СТОРОНЫ РЕГИОНАЛЬНОЙ МОДЕЛИ: СИСТЕМНОЕ МЕЖВЕДОМСТВЕННОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ



ТЕРРИТОРИАЛЬНЫЕ СОВЕТЫ
ПО КАДРОВОЙ ПОЛИТИКЕ



ПРОМЫШЛЕННОСТЬ

СЕЛЬСКОЕ ХОЗЯЙСТВО

ТРАНСПОРТ

СТРОИТЕЛЬСТВО



ОТРАСЛЕВЫЕ СОВЕТЫ
ПО КАДРОВОЙ
ПОЛИТИКЕ

СИЛЬНЫЕ СТОРОНЫ РЕГИОНАЛЬНОЙ МОДЕЛИ: ФОРМИРОВАНИЕ ПРОГНОЗА ПОТРЕБНОСТИ ЭКОНОМИКИ В КАДРАХ

Консолидация ресурсов бизнеса, государства и образовательных организаций в обеспечении экономики региона необходимыми кадрами и достижениями баланса спроса и предложения на рынке труда

Подходы к прогнозированию

- Прогноз потребности в кадрах учитывает прогнозные макроэкономические тенденции, состояние регионального рынка труда, миграционные процессы, текущий и прогнозный уровень занятости, включающий численность предполагаемых к высвобождению работников
- Прогноз основан на данных, полученных от перспективных и действующих инвесторов, региональных органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, работодателей, их объединений.
- Прогноз формируется на среднесрочную и долгосрочную перспективу (до 7 лет), осуществляется органами исполнительной власти по утвержденному регламенту, используется для проектирования развития региональной системы образования, формирования контрольных цифр приема в организации СПО.

РОИВ Экономика

Построение прогноза социально-экономического развития.
Планирование кадровой потребности инвестиционных проектов

РОИВ промышленность

Формирование профилей востребованности в отрасли кадров. Разработка стратегии кадрового обеспечения области

Работодатели

Транслирование количественных и качественных требований к профессиональным кадрам. Участие в формировании заказа на подготовку кадров

РОИВ Образование

Определение и согласование объемов и профилей подготовки (КЦП). Оптимизация образовательной сети

РОИВ Рынок труда

Прогнозирование баланса трудовых ресурсов
Определение востребованных профессий и компетенций

Центры занятости

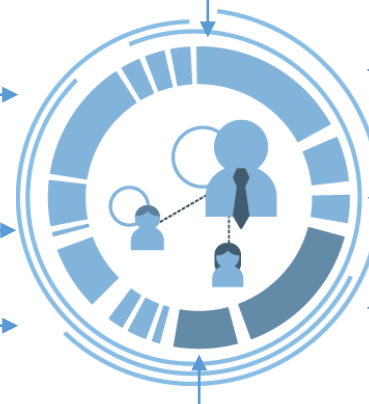
Мониторинг ситуации на рынке труда
Содействие трудоустройству граждан

Образовательные организации

Формирование и актуализация образовательных программ. Адаптация объема, структуры и содержания к требованиям рынка труда

Население

Получение информации о востребованных профессиях на рынке труда. Построение образовательных и профессиональных траекторий



НОВАЯ МОДЕЛЬ УПРАВЛЕНИЯ СЕТЬЮ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ НА ОСНОВЕ КЛАСТЕРНОГО ПОДХОДА



КЛАСТЕР «ПРОМЫШЛЕННОСТЬ»

Профессиональных образовательных организаций – 12
Обучающихся – 2168 ч.
Специальностей – 11
Профессий – 14
Предприятий – 45



КЛАСТЕР «СТРОЙИНДУСТРИЯ И ЖКХ»

Профессиональных образовательных организаций – 9
Обучающихся – 1526 ч.
Специальностей – 3
Профессий – 7
Предприятий – 104



КЛАСТЕР «СОЦИАЛЬНАЯ СФЕРА»

Профессиональных образовательных организаций – 15
Обучающихся – 5727 ч.
Специальностей – 40
Профессий – 6
Предприятий – 731

Координационный совет
по реализации
Регионального стандарта
кадрового обеспечения
промышленного роста
в Тамбовской области

АГРОПРОМЫШЛЕННЫЙ КЛАСТЕР

Профессиональных образовательных организаций – 11
Обучающихся – 3332 ч.
Специальностей – 10
Профессий – 7
Предприятий – 502



ТРАНСПОРТНЫЙ КЛАСТЕР

Профессиональных образовательных организаций – 13
Обучающихся – 3554 ч.
Специальностей – 10
Профессий – 6
Предприятий – 173



КООРДИНАЦИОННЫЕ
СОВЕТЫ КЛАСТЕРОВ

Работодатели

КЛАСТЕР «ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ»

Профессиональных образовательных организаций – 9
Обучающихся – 983 ч.
Специальностей – 8
Профессий – 2
Предприятий – 141



СИСТЕМА РАННЕЙ ПРОФОРИЕНТАЦИИ И НАВИГАЦИИ ПО НАИБОЛЕЕ ВОСТРЕБОВАННЫМ ПРОФЕССИЯМ И СПЕЦИАЛЬНОСТЯМ

ОСНОВНЫЕ СТРАТЕГИИ

Индивидуальный выбор

Проверка практикой

Ориентация на развитие технологий

ПЕРСПЕКТИВЫ

1. Внедрение информационной системы организации профессиональных проб во всех муниципалитетах области
2. Широкое использование возможностей дополнительного образования, кружкового движения
3. Создание специализированного центра компетенций для юниоров
4. Развитие новых направлений научно-технического творчества, в том числе на базе детских технопарков



ПРОФДИАГНОСТИКА

СИСТЕМА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ
ПРОБ

ВЫБОР ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ И
КВАЛИФИКАЦИЙ, РЕАЛИЗУЕМЫХ В СЕТЕВОМ ФОРМАТЕ

ПРОФКОНСУЛЬТИРОВАНИЕ

СВОБОДНЫЙ ВЫБОР ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ



Индивидуальный план
профессиональной ориентации



НЕЗАВИСИМАЯ ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ. ДЕМОНСТРАЦИОННЫЙ ЭКЗАМЕН.

Типы регионов по участию в ДЭ в 2018 г.

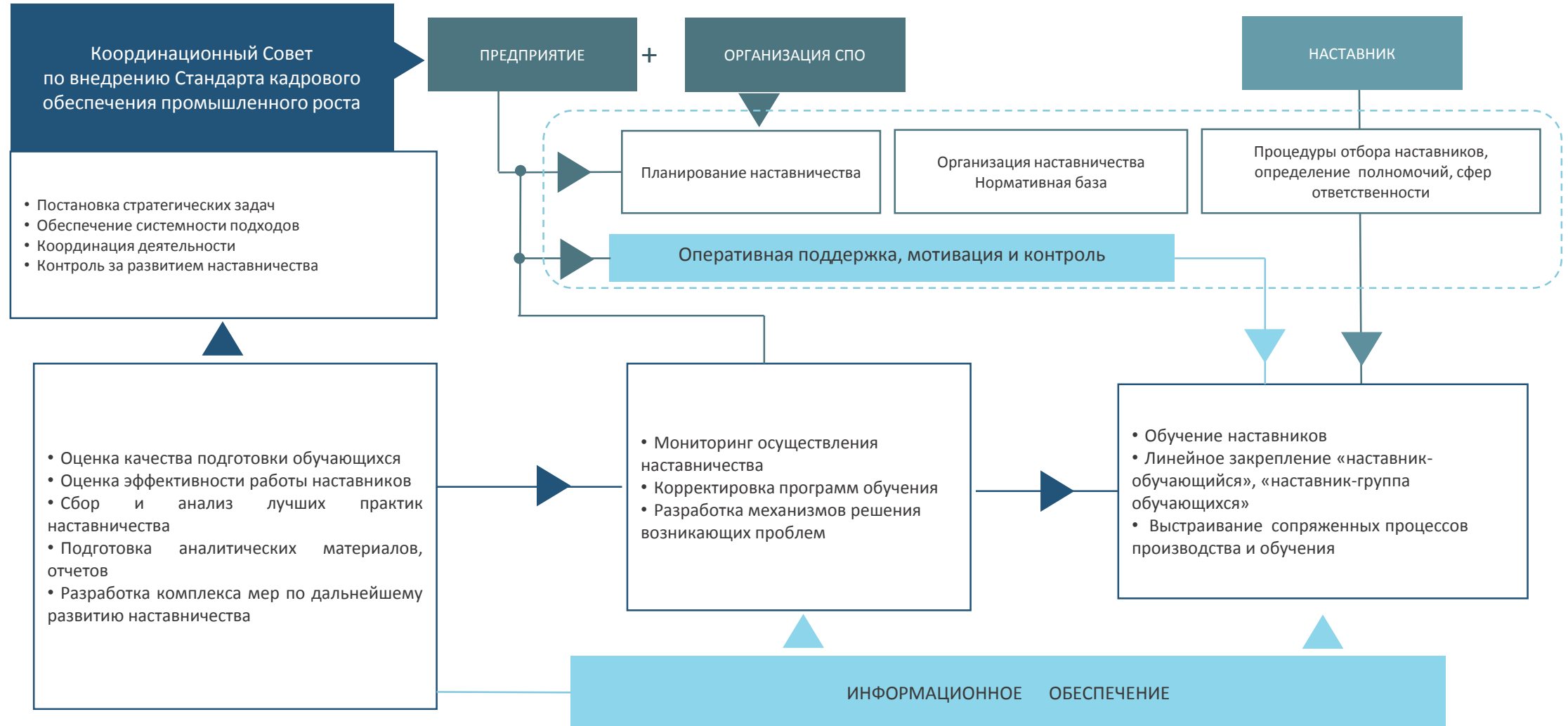
В основу типизации регионов были положено 7 показателей:

- Региональные характеристики системы СПО
 - Финансирование на душу студента, индексированное
 - Среднее количество студентов в ОО, участвующих в ДЭ
 - Количество оцениваемых компетенций
- Результаты ДЭ в 2018 г.:
 - Процент участников, сдавших на медальон
- Инфраструктурные характеристики образовательных организаций:
 - Количество центров проведения демонстрационного экзамена (ЦПДЭ)
 - Количество специализированных центров компетенций (СЦК)
 - Количество мастеров, обученных в Академии WorldSkills



1. «На низком старте» (21 субъект)	2. «Через тернии к звездам» (15 субъектов)
Эти регионы только начинают свой путь к успеху. Они не обладают достаточными инфраструктурными ресурсами и пока отправляют на ДЭ небольшое количество студентов из образовательных организаций.	Эти регионы демонстрируют наибольшее количество студентов, сдавших ДЭ на медальон, в условиях наиболее низкого финансирования и низкой инфраструктурной оснащенности.
3. «Золотая середина» (9 субъектов)	4. «Активные участники» (6 субъектов)
В этих регионах процент студентов, сдавших ДЭ на медальон, находится на среднем уровне, сопоставимым с типом «Активные участники». Однако в этих регионах такие результаты получаются в условиях меньшей оснащенности ОО и менее активного участия студентов.	В среднем, в этих регионах участвует наибольшее количество студентов из организаций; оценивается наибольшее количество компетенции по экзамену; также они обладают наиболее подготовленной инфраструктурой.
5. «Кадры решают всё» (4 субъекта)	6. «Нереализованный потенциал» (2 субъекта)
В этих регионах сделали ставку на развитие кадрового потенциала – в среднем, в них больше половины мастеров производственного обучения прошли обучение в Академии WorldSkills.	В этих регионах самое большое финансирование на душу студента, однако у них самый маленький процент студентов, сдавших на медальон.

СИЛЬНЫЕ СТОРОНЫ РЕГИОНАЛЬНОЙ МОДЕЛИ: РАЗВИТАЯ СИСТЕМА НАСТАВНИЧЕСТВА



Контакты:

Управление образования и науки
Тамбовской области

E-mail: sma@obraz.tambov.gov.ru

Тел.(4752)79-23-86