

Предложения члена экспертной группы по направлению «Рынок труда, профессиональное образование, миграционная политика», Заместителя Председателя Общероссийской общественной организации «Деловая Россия», Председателя попечительского совета Национального фонда развития здравоохранения Николаевой Елены Леонидовны

Острота проблемы дефицита высококвалифицированных кадров рабочих специальностей, как во всех стратегически важных для национальной безопасности страны отраслях народного хозяйства, так и в строительстве, ЖКХ, диктует необходимость объединения идей и усилий представителей отраслей народного хозяйства, органов государственной власти, некоммерческих организаций, бизнес – сообщества, на возвращение смысла и престижа созидательной профессиональной деятельности и обеспечение достаточного материального уровня людям, которые занимаются реальным делом на пользу Российской Федерации. Проблема эта касается, в первую очередь, высококвалифицированных рабочих кадров (специалистов с начальным и средним профессиональным образованием), способных в условиях современного конкурентоспособного предприятия выполнять высокоточные технологические операции на современном автоматизированном оборудовании, применять в ходе своей деятельности современные инновационные подходы и решения.

Одним из самых эффективных инструментов решения проблемы обеспечения народного хозяйства квалифицированными кадрами с начальным и средним профессиональным образованием **должно стать внедрение системы электронного паспорта работника (рабочего) организации.** Паспорт работника представляет собой электронную пластиковую карту, несущую в себе идентификационную (персонификация лица-держателя) и информационную (информация об уровне образования, пройденных курсах ДПО и др.) функции. Внедрение данной системы призвано заменить классические (бумажные) дипломы, аттестаты и сертификаты граждан, и перевести информацию из них в электронный вид на электронный носитель. Таким образом, информация о получении гражданином какого-либо образования, либо прохождении им тематических курсов переподготовки, будет заноситься на защищенный электронный носитель информации (электронный паспорт работника) и считываться с него при трудоустройстве на работу.

Также для эффективного решения проблем кадрового обеспечения крайне необходим процесс перекрестного взаимодействия (сотрудничества) органов власти, учреждений образования, предприятий отраслей народного хозяйства и некоммерческих организаций (СРО, объединений). В первую очередь, это необходимо для выработки общих концепций развития, определения глобальных стержневых целей, принципов и технологий взаимодействия. Формой этого взаимодействия может стать **создание Открытого Отраслевого Стратегического Партнерства между профильными учебными заведениями отрасли, предприятиями, отраслевыми органами государственной власти и некоммерческими организациями**, основной целью которого должно стать создание эффективного механизма кадрового обеспечения той или иной отрасли народного хозяйства.

Кроме того, приоритетными путями решения проблемы кадрового обеспечения отраслей народного хозяйства должны стать:

- создание эффективной системы содействия трудоустройству выпускников начальных и средних профессиональных учебных заведений на предприятия высокотехнологичных и базовых отраслей промышленности, строительной отрасли, отрасли ЖКХ, транспорта и др., включая развитие целевой контрактной подготовки и стажировки;
- развитие сети инновационных образовательных учреждений (лицеев, колледжей, учебных комплексов и др.), обеспечивающих реализацию нескольких функций: донесение информации о предприятиях-работодателях до будущих специалистов; формирование положительного имиджа работодателя; повышение уровня профессионального образования как будущих, так и работающих на предприятиях специалистов; осуществление совместных проектов по развитию кадрового потенциала высокотехнологичных предприятий и образовательных учреждений;
- создание гибкой, динамичной системы начального и среднего профессионального образования на основе диверсификации образовательных программ, форм;
- изменение целей начального и среднего профессионального образования: с вооружения профессиональными знаниями и умениями – на профессиональное развитие обучающихся, с подготовки узкого специалиста – на подготовку

профессионала, обладающего социальной, коммуникативной, информационной, когнитивной и специальной компетенциями;

- развитие существующих систем планирования карьеры молодых специалистов предприятий и обеспечение опережающего характера профессионального образования;
- развитие системы непрерывного профессионального образования;
- создание гибкой, динамичной системы профессионального образования на основе диверсификации образовательных программ, форм управления и технологии обучения;
- развитие на базе учреждений профессионального образования системы дополнительного профессионального образования, обеспечивающей психологическую подготовку специалистов к смене видов деятельности;
- создание системы постоянного мониторинга развития экономики и социальной сферы, науки, техники и технологий, текущих и перспективных потребностей рынка труда в кадрах различной квалификации и модернизация на этой основе структуры содержания начального и среднего профессионального образования в соответствии с требованиями основных отраслей народного хозяйства.