

РАССМОТРЕНА

на заседании Координационного совета
по реализации регионального стандарта
кадрового обеспечения промышленного роста

23 августа 2017 г.

СТРАТЕГИЯ кадрового обеспечения промышленного роста Тамбовской области

I. Общие положения

Стратегическими целями социально-экономического развития Тамбовской области являются улучшение качества жизни населения, динамичное развитие промышленности, сельского хозяйства, транспорта, инженерно-коммуникационной инфраструктуры, повышение инновационной активности и инвестиционной привлекательности.

На современном этапе экономическое развитие области характеризуется существенными позитивными изменениями. Наблюдается рост объемов производства, улучшение большинства макроэкономических показателей, увеличение реальных доходов населения, повышение потребительского спроса. Обеспечена финансовая стабильность, увеличивается приток инвестиций в экономику региона. Эффективность экономики, основанная на масштабах производства, уступает место инновациям, производству высокотехнологичной продукции и услуг.

Изменились требования к трудовым ресурсам. Основным критерием стало качество кадрового потенциала.

Поступательное развитие ключевых отраслей, улучшение инвестиционного климата обусловили особую актуальность кадрового обеспечения устойчивого экономического роста региона.

Под Стратегией кадрового обеспечения промышленного роста Тамбовской области (далее - Стратегия) понимаются общий курс и последовательная деятельность органов исполнительной власти Тамбовской области по обеспечению экономики региона эффективной рабочей силой, развитию возможностей для приобретения работниками профессиональных знаний и навыков в течение всей трудовой жизни, повышению уровня профессионального образования и практической подготовки кадров в соответствии с востребованностью отраслей экономики Тамбовской области.

Стратегия определяет цель, задачи, принципы, приоритетные направления деятельности, основные направления и меры реализации региональной кадровой политики, механизмы и этапы реализации мероприятий, проводимых органами исполнительной власти области,

органами местного самоуправления, работодателями, объединениями работодателей, представительными органами работников, профессиональными образовательными организациями и направленными на обеспечение экономики Тамбовской области профессионально подготовленными рабочими и специалистами, создание механизмов регулирования кадровых процессов и отношений с учетом перспектив социально-экономического развития региона.

Тема кадрового обеспечения инновационной экономики проходит лейтмотивом трех приоритетных проектов в сфере образования - от школы, среднего профессионального образования до вуза, охватывает проблемы прогнозирования потребности в кадрах, профориентации, качественной подготовки кадров, трудоустройства выпускников.

Таким образом, разработка Стратегии позволит Тамбовской области сформировать необходимый инструментарий для дальнейшего экономического роста и обеспечить комплексное решение государственных задач в сфере образования и экономики.

Настоящая Стратегия направлена на кадровое обеспечение реализации задач и приоритетов Тамбовской области, определенных в документах стратегического планирования.

Для реализации настоящей Стратегии необходима консолидация усилий органов государственной власти, образовательного и предпринимательского сообществ и институтов гражданского общества по созданию благоприятных условий развития кадрового потенциала.

Образовательные организации, промышленные предприятия, иные организации, непосредственно осуществляющие образовательную, производственную и инновационную деятельность, органы государственной власти Тамбовской области и находящиеся в распоряжении указанных субъектов инструменты должны обеспечивать целостность и единство развития кадрового потенциала региона.

Настоящая Стратегия является основой для разработки отраслевых документов стратегического планирования кадрового потенциала в рамках государственных программ Тамбовской области.

II. Характеристика кадрового потенциала Тамбовской области

Сегодняшнее состояние трудовых ресурсов области и имеющийся в регионе трудовой потенциал по своим параметрам не в полной мере соответствуют современному этапу социально-экономического развития и стратегическим направлениям формирования инновационно ориентированной экономики региона. Такой вывод основан на комплексном анализе явлений и процессов формирования, развития, распределения и эффективного использования трудовых ресурсов на основе статистических данных и прогноза развития экономики и социальной сферы Тамбовской области.

Набирающее темпы экономическое развитие в ближайшие годы столкнется с дефицитом трудовых ресурсов, поскольку соответствующий демографическому спаду рост производительности труда не может осуществляться аналогичными темпами. Следовательно, ситуация на рынке труда области во многом будет формироваться под влиянием демографических ограничений.

Ситуация на регистрируемом рынке труда на протяжении ряда последних лет характеризуется тенденцией к снижению предложения рабочей силы при заметном повышении спроса, особенно на высококвалифицированных работников.

Создание новых рабочих мест на строящихся и вновь вводимых предприятиях потребует увеличения численности работающих. Дополнительная потребность работающих в 2017 году ожидается в 9 территориях.

Дальнейшая активная работа с иностранными и российскими инвесторами позволяет прогнозировать последующий рост инвестиций в основной капитал.

При усилении конкуренции за квалифицированную рабочую силу определенное преимущество будут иметь секторы экономики и территории с более высоким уровнем заработной платы, социального обеспечения и достойными условиями труда.

В настоящее время происходит изменение ситуации на рынке труда по видам экономической деятельности. С одной стороны, продолжается увеличение численности занятых в обрабатывающих производствах, с другой – прогнозируется рост числа работников в сфере обслуживания, торговли, сервиса и других. В ближайшие годы ожидается усиление дефицита кадров, особенно по рабочим профессиям, в машиностроительной, металлообрабатывающей отраслях промышленности, строительстве, коммунальном и сельском хозяйстве.

Важнейшим фактором формирования кадрового потенциала Тамбовской области является система среднего профессионального образования.

Областная сеть профессиональных образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального образования, включает 24 образовательных организаций, из них 20 – организации областного подчинения и 4 – негосударственные организации. Численность студентов областных государственных профессиональных образовательных организаций составляет 16 983 человека, негосударственных – 1 021 человек.

В 2016 году прием студентов в профессиональные образовательные организации составил 4 845 человек, что на 1% больше чем в 2015 году (4 796 чел.).

Численность выпускников профессиональных образовательных организаций составила 3 412 человека, что выше прошлого года на 1,8% (2015 г. – 3 350 чел.).

Доля профессиональных образовательных организаций, подготовка кадров в которых ведется в соответствии с международными требованиями, составила 31%.

Доля выпускников, трудоустроившихся по полученной профессии, составила 98% (в 2015 году – 87%).

В 2016 году подготовлено по программам СПО – 4 793 чел. (2015 год – 4 598 чел.).

Мониторинг трудоустройства показал:

трудоустроены – 2 611 чел. (54,4 %);

призваны в ряды Вооруженных Сил РФ – 890 чел. (18,5%);

продолжили обучение – 1 123 чел. (23,4%);

находятся в отпуске по уходу за ребенком – 163 чел. (3,4%);

состоят на учете в качестве безработных – 6 чел.(0,1%).

Региональная система высшего образования в Тамбовской области включает 4 государственных вуза (Тамбовский государственный университет им. Г.Р. Державина, Тамбовский государственный технический университет, Тамбовский государственный музыкально-педагогический институт им. С.В.Рахманинова, Мичуринский государственный аграрный университет), 7 филиалов, 4 из которых являются филиалами государственных вузов.

Контингент обучающихся в 2016/2017 учебном году составил 29 702 человека.

На условиях полного возмещения затрат на обучение обучается 12,8 тыс. человек (47,92%), 13,6 тыс. человек (50,6%) обучается за счет средств федерального бюджета, 400 человек (1,4%) – за счет средств бюджета Тамбовской области.

В 2016 году прием студентов в государственные вузы области составил 6 192 человека (в 2015 году – 6 957 чел.). В 2016 году государственные высшие учебные заведения области подготовили 7 053 специалиста высшей квалификации (в 2015 году – 7 325 чел.).

Профессиональное образование и обучение молодежи и незанятого населения осуществляется по 38 профессиям и 66 специальностям среднего профессионального образования и 95 профессиям профессиональной подготовки.

С 2013 года в Тамбовской области реализуется новая модель управления системой среднего профессионального образования. Стратегические ориентиры вырабатываются Координационным советом при губернаторе. Действуют территориальные и отраслевые советы по кадровой политике.

Созданы шесть образовательно-производственных кластеров, объединяющих ресурсы базовых школ, организаций СПО, вузов и работодателей.

В координационные советы кластеров передано решение вопросов по открытию новых профессий, разработке современных программ, формированию потребности в кадрах, распределению контрольных цифр приема, созданию инновационных структур, оптимизации сети. Модель показала свою работоспособность.

III. Проблемы и вызовы, определяющие кадровую политику Тамбовской области

Необходимость внедрения новых технологических укладов ставит комплекс проблем, связанных с новыми квалификациями и компетенциями, затрагивает сферу государственного управления, экономики и образования.

Проблемы органов государственной власти:

- необходимость интеграции политики поддержки инноваций, общей социально-экономической и кадровой политики;
- неразвитость механизмов стимулирования предприятий, использующих инновации и занимающихся подготовкой кадров;
- отсутствие стратегий развития кадрового потенциала отраслей на среднесрочную и долгосрочную перспективу.

Проблемы в сфере экономики:

- низкая инновационная активность кадров, старение кадров;
- необходимость модернизации ряда профессий, возникновение новых профессий;
- низкий престиж рабочих профессий;
- быстрые изменения в промышленном производстве, экономике и социальной сфере, связанные с развитием новых технологий (энергосбережение и альтернативные источники энергии, «зеленые технологии» и т.п.);
- сложность формирования прогноза развития производств на долгосрочную и среднесрочную перспективу;
- необходимость «доучивания» кадров на производстве.

Проблемы в сфере образования:

- отсутствие у значительной части педагогических работников компетенций, необходимых для инновационной подготовки кадров;
- слабая материально-техническая база не позволяет формировать современные компетенции и квалификации;
- программы обучения не в полной мере ориентированы на запросы работодателей;
- слабо развиты связи с реальным производством;
- возникновение и стремительное развитие новых технологий требует выстраивания целостной системы непрерывного образования, развития идеи обучения в течение всей жизни (Life long learning);
- цифровизация процессов в управлении, индустриализации, менеджменте, социальной сфере, появление новых профессий принципиально изменяют формы, содержание и технологии образования.

Анализ проблемного поля кадрового обеспечения экономики региона позволил сформулировать ключевые проблемы, подлежащие разрешению в рамках реализации Стратегии.

- Программы социально-экономического развития региона не подкреплены соответствующей стратегией развития кадрового потенциала.

- Подготовка кадров слабо ориентирована на конечный результат.

- Отсутствует эффективный инструмент обновления содержания программ и соблюдения баланса «теория-практика».

- Длительный цикл внедрения новых профессий, компетенций и квалификаций. От момента начала разработки до момента утверждения и внедрения проходит до 7 лет.

Подобная постановка проблем означает необходимость опережающего развития кадрового потенциала регионов для экономики лидерства и инноваций на основе консолидации ресурсов бизнеса, государства и сферы образования.

Серьезными негативными факторами, влияющими на способность выполнения задачи, являются недостаточная привлекательность рабочих профессий и специальностей среднего профессионального образования среди населения, недостаточно эффективная современная система профессиональной ориентации и консультирования.

IV. Цель, задачи и принципы реализации Стратегии

Правовую основу настоящей Стратегии составляют Конституция Российской Федерации, Федеральный закон от 28 июня 2014 г. № 172-ФЗ «О стратегическом планировании в Российской Федерации», другие федеральные законы и нормативные правовые акты Российской Федерации и Тамбовской области.

Целью реализации Стратегии является формирование системы кадрового обеспечения региона, позволяющей на основе прогнозирования, рационального планирования, подготовки и распределения трудовых ресурсов, обеспечить качественную подготовку кадров в соответствии с требованиями инновационного развития и запросами экономики.

Достижение цели предполагает решение следующих задач:

1. Выстраивание модели управления кадровым потенциалом региона на информационно-технологической основе.

2. Формирование системы прогнозирования потребности региональной экономики в кадрах на среднесрочную и долгосрочную перспективы.

3. Развитие инфраструктуры подготовки профессиональных кадров.

4. Создание механизмов управления содержанием и качеством подготовки кадров.

Реализация Стратегии возможна при условии соблюдения следующих принципов:

- научность и реалистичность в определении потребности в кадрах и возможности их удовлетворения;

- системность, обуславливающая органическое единство целей, принципов, методов и технологий работы с кадрами;
- соответствие федеральных и региональных интересов и потребностей;
- опережающее прогнозирование потребности в кадрах, исходящее из перспектив социального прогресса, изменения характера труда и социально-экономических преобразований;
- гармоничное сочетание интересов человека, общества и государства;
- постоянное обновление кадров в сочетании с их преемственностью, направленное на достижение позитивной стабилизации кадров, использование способностей работников разных возрастов.

V. Механизмы решения поставленных задач

Для успешной реализации Стратегии необходимо проведение комплексных мер, направленных на формирование, рациональное распределение и эффективное использование трудовых ресурсов в регионе. Их осуществление будет продуктивным при взаимодействии органов исполнительной власти области, органов местного самоуправления, работодателей, объединений работодателей, профессиональных образовательных организаций.

Процесс реализации Стратегии предусматривает осуществление системы мероприятий по основным направлениям, структурированным в соответствии с поставленными задачами.

В Стратегии социально-экономического развития Тамбовской области в качестве стратегического преимущества обозначена развитая и эффективная система среднего профессионального образования. В Национальном рейтинге состояния инвестиционного климата в субъектах Российской Федерации опыт Тамбовской области был признан в качестве лучшей практики по показателю «Удовлетворенность предпринимателей доступностью трудовых ресурсов необходимой квалификации».

Дальнейшее развитие системы среднего профессионального образования будет проводиться на основе прогнозирования кадровых потребностей с учетом интеллектуализации, автоматизации и роботизации технологических процессов в различных сферах на всем протяжении цикла от производства до потребления. Модель подготовки специалиста будет формироваться от индивидуальной профессиональной ориентации школьников к практико-ориентированному профессиональному образованию, получению востребованных компетенций и квалификаций. Этот процесс планируется завершать независимой оценкой квалификаций и адресным трудоустройством.

Эффективная реализация образовательных программ будет осуществляться в сетевых кластерных структурах с участием организаций и предприятий реального сектора экономики; организациях, осуществляющих образовательную деятельность в системе общего, профессионального и

дополнительного образования, профессионального обучения; общественных объединениях и иных организациях, обладающих ресурсами, необходимыми для осуществления обучения, учебных и производственных практик и иных видов учебной деятельности. В результате будет сформирована интегрированная сеть профессиональных образовательных организаций, состоящая из базовых колледжей и многопрофильных учебно-производственно-бытовых комплексов.

В современных условиях целесообразно существенно расширить выпуск специалистов по информационным технологиям, программистов, системных администраторов, а также специалистов среднего звена в области биотехнологий и биоинформатики.

Для выстраивания модели управления кадровым потенциалом региона на основе консолидации ресурсов бизнеса, государства и сферы образования необходимо:

- обеспечить работу Советов по профессиональному образованию и кадровой политике на уровне региона, муниципалитета, отрасли;
- организовать деятельность кластерных структур по значимым для региона направлениям, передав в координационные советы кластеров решение тактических задач подготовки кадров;
- распределить полномочия и создать проектный офис;
- разработать критерии и показатели эффективности и обеспечить мониторинг реализации Стратегии.

Для формирования системы прогнозирования региональной экономики в кадрах на среднесрочную и долгосрочную перспективу необходимо:

- разработать и нормативно закрепить процедуры формирования прогноза региональной экономики в кадрах и контрольных цифр приема в профессиональные образовательные организации с участием всех заинтересованных сторон на среднесрочную и долгосрочную перспективу;
- внедрить информационно-аналитическую систему прогнозирования кадровых потребностей;
- разработать региональный перечень перспективных и востребованных профессий и специальностей (ТОП-50) и перечень новых профессий и специальностей.

Для развития инфраструктуры системы подготовки профессиональных кадров с учетом приоритетов социально-экономического развития региона необходимо:

- определить Центры кластерного развития - опорные учреждения профессионального образования в каждом кластере;
- создать Центры развития квалификаций и компетенций по приоритетным направлениям (промышленность, деревообработка, информационные технологии ит.д.);

- создать учебно-производственные участки колледжей совместно с работодателями;
- разработать модели сетевого взаимодействия (освоение инновационных модулей в специальных центрах или на предприятиях);
- создать центры оценки квалификаций (независимые эксперты со стороны работодателей оценивают качество подготовки кадров);
- разработать и нормативно закрепить механизмы многоканального финансирования профессиональных образовательных программ (бюджет региона - работодатель).

Для создания механизмов управления качеством профессионального образования и обучения необходимо:

- разработать и реализовать программы опережающего обучения (новые профессии под инвестиционные проекты);
- обеспечить стажировку мастеров производственного обучения на предприятиях и подготовку наставников от предприятий по специальным программам;
- организовать проведение независимой оценки профессиональных квалификаций выпускников колледжей и работников предприятий;
- обеспечить реализацию моделей практикоориентированного обучения (практическую часть программы (50% и более) разрабатывает и реализует работодатель);
- организовать проведение ГИА (государственной итоговой аттестации выпускников) в формате производственного (демонстрационного) экзамена, в том числе по стандартам WorldSkills.

VI. Стратегические компетенции и квалификации

Приоритетом Тамбовской области должно стать лидерство в цифровизации образования. В Атласе будущих профессий, разработанном при участии Сколково, прогнозируется, что все ожидаемо востребованные через 10-20 лет профессии будут тесно связаны с ИТ. В связи с этим необходимо поставить во главу угла практическое изучение цифровых технологий обучающимися школ и организаций среднего профессионального образования. Элементы объектного программирования будут изучаться еще в начальной школе в игровых интерпретациях. К окончанию школы будет обеспечено знание основ компьютерных технологий и программирования на уровне JuniorDeveloper, а также умение обучаться по видеокурсам и видеурокам по программированию, не прибегая к дополнительным разъяснениям. Для этого в первоочередном порядке необходимо определить курсы электронных уроков и веб-семинаров для всех уровней программистской подготовки учащихся. Целесообразно привлечь к образовательному процессу действующих программистов.

Использование наукоемких технологий в приоритетных отраслях экономики потребует от специалистов не только высокого уровня подготовки

в ряде точных дисциплин (физика, математика, информатика с элементами программирования, технология и т.д.), но и новой модели подготовки кадров, основанной на формировании ключевых компетенций:

- работа с интерфейсами, управление, контроль и обслуживание высокоинтеллектуального роботизированного оборудования и производства на основе систем Lean (бережливого производства);
- умение работать в распределенной, сетевой управленческой команде в междисциплинарных и кросс-культурных средах, участвовать в реализации кросс-отраслевых проектов;
- умение решать административные и управленческие задачи при помощи автоматизированных систем управления и искусственного интеллекта;
- работа с большими массивами информации с использованием различных средств цифровизации;
- наличие навыков в сфере ИКТ и медиа, включая программирование и информационную гигиену;
- умение управлять на основе системного и стратегического мышления на полном жизненном цикле технологии, планировать технологический процесс;
- деловое управление персоналом, системами, ресурсами и финансами;
- умение работать в условиях неопределенности и неполноты информации;
- знание рынка современных технологий своей отрасли и смежных отраслей, а также международных стандартов соответствующих профилей компетенций;
- знание технологии решения изобретательских задач – как базового способа поиска нетривиальных инженерных и управленческих решений;
- ориентация на достижение экономического эффекта для клиента.

Кроме того, профессионально важными качествами станут: эмпатия и эмоциональный интеллект, гибкость и адаптивность, быстрое обучение и переобучение (адаптация к разным рабочим контекстам и инструментам), способность к самообучению, саморазвитию, самореализации, художественное мышление, творческие способности, управление концентрацией и вниманием, умение работать в командах и сообществах, принимать решения и брать за них ответственность, навыки тайм-менеджмента, умение управлять своим здоровьем, заботиться об окружающей среде и пр.

VII. Особенности организации образовательных сред

Необходимость формирования новых компетенций и квалификаций определяет иные формы организации образовательного пространства:

- переход к учебным процессам, основанным на принципах сотрудничества, а не соперничества;

- акцент на самостоятельной позиции обучающегося в развитии и образовании, в том числе совместное планирование изучаемого содержания и учебного процесса;
- персонализированные учебные траектории, которые сочетают:
 - обучение в виртуальных средах: онлайн курсы, лекции в виртуальной реальности, социальные симуляторы и симуляторы дополнительной реальности, др.;
 - обучение на практике в реальных жизненных ситуациях;
 - корпоративное образование (очное и онлайн) с менторами и сообществами;
- обучение строится вокруг решения реальных жизненных проблем и вызовов, а не вокруг академических предметов;
- пространство и технологии, поддерживающие физические упражнения и контакты, эмоциональное и творческое взаимодействие и др.

VIII. Механизмы и этапы реализации Стратегии

Реализация Стратегии рассчитана на период с 2017 по 2030 год. Реализацию Стратегии планируется осуществлять поэтапно, посредством исполнения планов мероприятий, разрабатываемых по каждому этапу Стратегии.

Предполагается 3 этапа реализации Стратегии, взаимосвязанных и скоординированных по времени и комплексу планируемых мероприятий.

1 этап - 2017-2019 годы. Разработка и реализация системы мероприятий, направленных на выстраивание системы профессионального образования и обучения.

На первом этапе основные усилия будут направлены на активизацию и качественное изменение процессов профессиональной ориентации школьников и молодежи, профессиональной подготовки специалистов среднего профессионального образования, а также на формирование системы трудоустройства и закрепления выпускников профессиональных образовательных учреждений в организациях области.

На данном этапе будут сформулированы необходимые новые и передовые компетенции и квалификации в соответствии со Стратегией социально-экономического развития региона.

Для достижения соответствия качества и содержания подготовки кадров технологическому уровню производства будет задействован механизм договорных отношений между работодателями и учреждениями профессионального образования для обеспечения учебного процесса современными условиями и материалами, необходимыми для получения обучающимися профессиональных навыков и закрепления подготовленных кадров на предприятиях области через развитие практико ориентированной модели подготовки кадров.

2 этап - 2020-2025 годы. Разработка и реализация системы мероприятий, обеспечивающих подготовку кадров региона.

Первоочередными на этом этапе реализации Стратегии будут мероприятия по реализации механизмов социального партнерства, направленные на активизацию участия работодателей в организациях профессионального образования и обучения.

В то же время планируется реализация комплекса мероприятий по совершенствованию системы профессиональной переподготовки в регионе с целью более эффективного использования умений и навыков работников в соответствии с предложениями на рынке труда.

В этот период будет активизирован процесс внедрения современных образовательных технологий, будет осуществляться комплекс мер по привлечению и закреплению молодежи в организациях Тамбовской области.

На протяжении всего периода будет проводиться работа по внедрению современных технологий производства и обновлению оборудования в организациях области с целью повышения производительности труда работников.

В комплексе с запланированными мерами планируется осуществление мероприятий по совершенствованию деятельности кадровых служб и системы управления кадрами в организациях области. Для улучшения подготовки и обучения управленческих кадров будет оптимизирована работа с кадровым резервом.

В целом, будет развернута подготовка кадров в практико ориентированном формате, охватывающая в комплексе всю систему профессиональной подготовки: от ранней профориентации школьников до содействия трудоустройству выпускников.

3 этап - 2025-2030 годы. Разработка и реализация системы мероприятий, направленных на эффективное использование трудового потенциала региона, закрепление и развитие территориального и профессионально-квалификационного обеспечения экономики.

Реализация мер по повышению трудовой мобильности будет осуществляться посредством внедрения новых моделей работы по профессиональной ориентации и активизации деятельности по модернизации профессионального обучения.

Кроме того, будет реализован комплекс мер, направленных на стимулирование трудоспособного населения на конкретную трудовую деятельность на определенной территории, необходимость которых обусловлена созданием индустриальных парков.

Также планируется проведение мероприятий по активизации информационной работы, что позволит добиться максимального соответствия профессионально-квалификационной структуры выпускников потребностям экономики Тамбовской области.

Будет осуществлена итоговая апробация единой комплексной системы подготовки кадров, ориентированной на стратегические направления регионального развития с учетом формирования приоритетных компетенций и квалификаций будущего.

IX. Ожидаемые результаты реализации Стратегии

В результате реализации Стратегии будет сформирована стратегическая модель управления развитием кадрового потенциала, обеспечивающая достижение системных эффектов в сфере профессиональной ориентации, регионального заказа на подготовку рабочих и специалистов, современного обучения, независимой оценки качества и трудоустройства.

Для школьников: будет создана региональная модель ранней профессиональной ориентации, позволяющая каждому школьнику пройти профессиональную диагностику, систему профессиональных проб, получить консультационную поддержку в выборе профессии. Эта модель будет подкреплена системой дополнительного образования детей по новым технологиям.

Для студентов: будет выстроена система практико-ориентированного обучения совместно с ведущими работодателями, включающая независимую оценку квалификаций и трудоустройство выпускников на конкретные рабочие места.

Для предприятий: предприятие будет формировать заказ на подготовку кадров, осуществлять разработку программ и практическую подготовку студентов с предоставлением рабочего места.

Для институтов развития: будет проводиться опережающая подготовка кадров по новым для региона профессиям и специальностям.

Для органов государственной власти: будет сформирован кадровый потенциал, как ресурс инновационного развития.

Будет создана гибкая открытая система кадрового обеспечения инновационной экономики, помимо модели управления, подкрепленная нормативной базой, институциональной структурой (советы различного уровня, инфраструктурные элементы (различные центры), которые будут выполнять функции «точек роста»). Такие подходы позволят поддерживать качество подготовки кадров во всей региональной сети в соответствии с изменяющимися потребностями, оперативно вводить новые направления подготовки.

Реализация Стратегии позволит:

- осуществить комплексный подход к решению проблемы обеспечения трудовыми ресурсами соответствующей квалификации всех отраслей экономики;
- своевременно реагировать на изменения в количественном и качественном составе трудовых ресурсов;
- повысить экономическую активность трудоспособного населения;
- усилить взаимосвязь рынка образовательных услуг с рынком труда.

В результате реализации Стратегии будет достигнуто более эффективное использование трудовых ресурсов; осуществлено рациональное территориальное размещение трудовых ресурсов региона.

Будет сформирована эффективная система профессиональной подготовки и переподготовки кадров, которая в долгосрочной перспективе обеспечит необходимыми кадрами большинство отраслей экономики Тамбовской области. Повысится образовательный уровень специалистов во всех ключевых отраслях экономики области, произойдет существенное повышение профессионализма кадров, увеличится их конкурентоспособность на рынке труда.

На долгосрочный период можно прогнозировать повышение заработной платы кадров со средним профессиональным и высшим образованием, что благоприятно отразится на закреплении кадров на местах и снижении их текучести.

Все это придаст кадровой системе региона созидательную направленность, организованность, позволит обогатить возможности ее устойчивого социально-экономического развития. Кадровая политика станет активной мобилизующей и организующей силой общественного развития.

Х. Анализ рисков и возможных способов их снижения

Ключевые риски:

- сокращение финансирования на реализацию мероприятий;
- неготовность коллективов профессиональных образовательных организаций к интенсивной модернизации образовательных программ (недостаток квалификации, высокий возрастной состав, неконкурентная заработная плата);
- недостаточный уровень взаимодействия профессиональных образовательных организаций, предприятий реального сектора экономики, социальной сферы и органов государственной власти;
- неготовность предприятий к долгосрочному прогнозированию потребностей в кадрах.

Мероприятия по предупреждению:

- оптимизация этапов реализации Стратегии;
- приоритизация в решении вопросов финансирования;
- государственно-общественный контроль за реализацией Стратегии.