



ПРАВИТЕЛЬСТВО ЧУКОТСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА
РАСПОРЯЖЕНИЕ

от 11 февраля 2021 года

№ 45-рп

г. Анадырь

Об утверждении Стратегии кадрового обеспечения промышленного роста Чукотского автономного округа

В целях обеспечения реализации проекта по внедрению регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного (экономического) роста на территории Чукотского автономного округа, в соответствии с Протоколом Координационного совета по кадровому обеспечению экономики Чукотского автономного округа, утвержденного 14 декабря 2020 года:

1. Утвердить Стратегию кадрового обеспечения промышленного роста Чукотского автономного округа согласно приложению к настоящему распоряжению.

2. Контроль за исполнением настоящего распоряжения возложить на Департамент образования и науки Чукотского автономного округа (Боленков А.Г.), Департамент социальной политики Чукотского автономного округа (Горностаева Т.А.), Департамент финансов, экономики и имущественных отношений Чукотского автономного округа (Калинова А.А.).

Председатель Правительства

Р.В. Копин

СТРАТЕГИЯ **кадрового обеспечения промышленного роста** **Чукотского автономного округа**

1. Общие положения

Стратегическими целями социально-экономического развития Чукотского автономного округа являются улучшение качества жизни населения, развитие промышленности, сельского хозяйства, транспорта, инженерно-коммуникационной инфраструктуры, повышение инвестиционной привлекательности.

Ключевой целью реализации Стратегии социально-экономического развития региона до 2030 года является рост доходов и уровня жизни населения при поступательном движении к сбалансированности и устойчивости регионального бюджета.

На современном этапе Чукотского автономного округа характеризуется положительной динамикой экономического развития и стабильностью в социальной сфере. Наблюдается рост объемов производства, улучшение большинства макроэкономических показателей, увеличение реальных доходов населения, повышение потребительского спроса. Обеспечена финансовая стабильность, увеличивается приток инвестиций в экономику региона.

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

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

Под Стратегией кадрового обеспечения промышленного роста Чукотского автономного округа (далее - Стратегия) понимаются общий курс и последовательная деятельность органов исполнительной власти Чукотского автономного округа 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 Чукотского автономного округа.

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 округа, органами

местного самоуправления, работодателями, объединениями работодателей, представительными органами работников, профессиональными образовательными организациями и направленными на обеспечение экономики Чукотского автономного округа 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 Чукотскому автономному округу 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 Чукотского автономного округа, 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 Чукотского автономного округа 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 Чукотского автономного округа.

2. Характеристика кадрового потенциала Чукотского автономного округа

Сегодняшнее состояние трудовых ресурсов округа и имеющийся в регионе трудовой потенциал по своим параметрам не в полной мере соответствуют современному этапу социально-экономического развития и стратегическим направлениям 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 Чукотского автономного округа.

Экономика Чукотского автономного округа ориентирована в основном на использование месторождений полезных ископаемых при сохранении традиционных форм хозяйствования коренного населения.

Ситуация на регистрируемом рынке труда на протяжении ряда последних лет характеризуется тенденцией к снижению предложения рабочей силы при заметном повышении спроса. Потребность экономики округа в специалистах различного уровня образования и квалификации остается достаточно высокой. Особенно эта тенденция прослеживается в период с мая по сентябрь, когда начинаются работы на предприятиях рыбодобывающей отрасли, осуществляются работы по строительству и реконструкции дорог, зданий и сооружений, открывается навигационный период морских портов. Большинство предприятий добывающей отрасли используют вахтовый метод работы.

Инвесторы, работающие и привлекаемые на территорию округа, в связи с высокой стоимостью предоставляемых социальных гарантий работникам не заинтересованы в постоянной рабочей силе и, как основной инструмент, используют вахтовый метод, позволяющий привлекать работников оптимального половозрастного состава и профессионально-квалификационного уровня при минимальном уровне затрат.

Сегодня округу требуется более 1000 специалистов. В банке вакансий округа более 200 различных специальностей, преимущественно с высокими профессионально-квалификационными характеристиками. Требуются квалифицированные кадры в строительной отрасли, государственном управлении, добыче полезных ископаемых, сельском хозяйстве, здравоохранении и образовании, особенно в сельской местности. Расчет потребности в кадрах в разрезе видов экономической деятельности и уровней квалификации представлен в прилагаемой таблице.

Вакансии работодателей Чукотского автономного округа ежедневно передаются в информационную аналитическую систему «Работа в России» <https://trudvsem.ru>, размещаются на интерактивном портале службы занятости населения Чукотского автономного округа <http://trud87.ru>. В целях информирования граждан о возможностях трудоустройства к работодателям-резидентам территорий опережающего развития и свободного порта Владивосток в разделе «Работа в Чукотском АО» портала <http://trud87.ru> введена вкладка «Вакансии резидентов ТОР «Чукотка».

На территории округа действует ряд государственных программ, направленных на обеспечение Чукотского автономного округа трудовыми ресурсами в соответствии с потребностью экономики. Востребованные специалисты могут получить ряд стимулирующих выплат и ряд мер поддержки, таких как выделение служебного жилья, ежемесячные выплаты на аренду жилья, единовременные и ежегодные пособия, стимулирующие и ежемесячные надбавки.

Важнейшим фактором формирования кадрового потенциала Чукотского автономного округа является система среднего профессионального образования.

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

среднего звена по всем основным направлениям общественно полезной деятельности в соответствии с потребностями региональной экономики.

В настоящее время четыре профессиональные образовательные организации Чукотского автономного округа, находящиеся в ведомственном подчинении Департамента образования и науки Чукотского автономного округа осуществляют подготовку специалистов по программам среднего профессионального образования (программам подготовки специалистов среднего звена, квалифицированных рабочих и служащих) и по программам профессионального обучения (программам профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих) для различных сфер экономики.

Профессиональные образовательные организации Чукотского автономного округа расположены по территориальному признаку. Для удовлетворения потребности населения в получении профессионального образования в удаленных национальных селах функционируют 11 учебных групп.

Подробная информация о специальностях и профессиях, по которым ведется подготовка, представлена в таблице.

Таблица

№	Специальность, профессия	код	программа подготовки
Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Чукотского автономного округа «Чукотский северо-восточный техникум посёлка Провидения»			
1	Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта	23.02.03	СПО, специалисты среднего звена
2	Поварское и кондитерское дело	43.02.15	СПО, специалисты среднего звена
3	Сварщик (ручной и частично механизированной сварки (наплавки))	15.01.05	СПО, квалифицированные рабочие и служащие
4	Скорняк-наборщик	18433	ПО, профессиональная подготовка по профессиям рабочих
5	Резчик по кости и рогу	17942	ПО, профессиональная подготовка по профессиям рабочих
6	Охотник промысловый	16413	ПО, профессиональная подготовка по профессиям рабочих
7	Повар	16675	ПО, профессиональная подготовка по профессиям рабочих
8	Пошивщик изделий		ПО, профессиональная подготовка по профессиям рабочих
Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Чукотского автономного округа «Чукотский многопрофильный колледж»			
9	Технология продукции общественного питания	19.02.10	СПО, специалисты среднего звена
10	Земельно-имущественные отношения	21.02.05	СПО, специалисты среднего звена
11	Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта	23.02.03	СПО, специалисты среднего звена

12	Право и организация социального обеспечения	40.02.01	СПО, специалисты среднего звена
13	Дошкольное образование	44.02.01	СПО, специалисты среднего звена
14	Преподавание в начальных классах	44.02.02	СПО, специалисты среднего звена
15	Прикладная информатика	09.02.05	СПО, специалисты среднего звена
16	Сетевое и системное администрирование	09.02.06	СПО, специалисты среднего звена
17	Лечебное дело	31.02.01	СПО, специалисты среднего звена
18	Сестринское дело	34.02.01	СПО, специалисты среднего звена
19	Педагогика дополнительного образования	44.02.03	СПО, специалисты среднего звена
20	Профессиональное обучение (по отраслям)	44.02.06	СПО, специалисты среднего звена
21	Экономика и бухгалтерский учет	38.02.01	СПО, специалисты среднего звена
22	Портной	29.01.07	СПО, квалифицированные рабочие и служащие
23	Маляр	13450	ПО, профессиональная подготовка по профессиям рабочих
24	Водитель вездехода	11447	ПО, профессиональная подготовка по профессиям рабочих
Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Чукотского автономного округа «Чукотский полярный техникум посёлка Эгвекинот»			
25	Управление, эксплуатация и обслуживание многоквартирного дома	08.02.11	СПО, специалисты среднего звена
26	Эксплуатация и ремонт сельскохозяйственной техники и оборудования	35.02.16	СПО, специалисты среднего звена
27	Ветеринария	36.02.01	СПО, специалисты среднего звена
28	Техническое обслуживание и ремонт двигателей, систем и агрегатов автомобилей	23.02.07	СПО, специалисты среднего звена
29	Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта	23.02.03	СПО, специалисты среднего звена
30	Технология производства и переработки сельскохозяйственной продукции	35.02.06	СПО, специалисты среднего звена
31	Экономика и бухгалтерский учет	38.02.01	СПО, специалисты среднего звена
32	Резчик	54.01.14	СПО, квалифицированные рабочие и служащие
33	Токарь-универсал	15.01.26	СПО, квалифицированные рабочие и служащие
34	Машинист дорожных и строительных машин	23.01.06	СПО, квалифицированные рабочие и служащие
35	Штукатур	19727	ПО, профессиональная подготовка по профессиям рабочих

36	Вышивальщица	11583	ПО, профессиональная подготовка по профессиям рабочих
37	Слесарь механосборочных работ	18466	ПО, профессиональная подготовка по профессиям рабочих
38	Швея	19601	ПО, профессиональная подготовка по профессиям рабочих
39	Облицовщик-плиточник	15220	ПО, профессиональная подготовка по профессиям рабочих
40	Водитель вездехода	11447	ПО, профессиональная подготовка по профессиям рабочих
41	Оленевод (с учебным модулем «Водитель мототранспортных средств»)	15460	ПО, профессиональная подготовка по профессиям рабочих
Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Чукотского автономного округа «Чукотский северо-западный техникум города Билибино»			
42	Технология продукции общественного питания	19.02.10	СПО, специалисты среднего звена
43	Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)	38.02.01	СПО, специалисты среднего звена
44	Право и организация социального обеспечения	40.02.01	СПО, специалисты среднего звена
45	Документационное обеспечение управления и архивоведения	46.02.01	СПО, специалисты среднего звена
46	Мастер по ремонту и обслуживанию инженерных систем жилищно-коммунального хозяйства	08.01.26	СПО, квалифицированные рабочие и служащие
47	Мастер по ремонту и обслуживанию автомобилей	23.01.17	СПО, квалифицированные рабочие и служащие
48	Водитель вездехода	11447	ПО, профессиональная подготовка по профессиям рабочих
49	Оленевод (с учебным модулем «Водитель мототранспортных средств»)	15460	ПО, профессиональная подготовка по профессиям рабочих
50	Маляр	13450	ПО, профессиональная подготовка по профессиям рабочих
51	Повар	16675	ПО, профессиональная подготовка по профессиям рабочих

Численность студентов государственных профессиональных образовательных организаций составляет 1230 человек.

В 2020 году прием студентов в профессиональные образовательные организации составил 644 человека.

Численность выпускников профессиональных образовательных организаций в 2020 году составила 537 человек.

Доля выпускников, окончивших обучение по программам среднего профессионального образования, трудоустроившихся в 2020 году, составила 74,5%.

В 2020 году подготовлено по программам СПО – 208 чел. (2019 год –136 чел.).

Мониторинг трудоустройства показал:

трудоустроены – 155 чел. (74,5%);

призваны в ряды Вооруженных Сил Российской Федерации – 18 чел. (8,6%);

продолжили обучение – 13 чел. (6,2%);

находятся в отпуске по уходу за ребенком – 14 чел. (6,7%);

состоят на учете в качестве безработных – 0 чел. (0%);

выехали за пределы региона – 8 чел. (3,8%).

Профессиональное образование и обучение в четырех профессиональных образовательных организациях осуществляется по шести профессиям и 27 специальностям среднего профессионального образования и 22 профессиям профессиональной подготовки.

В целях достижения показателей Национального рейтинга состояния инвестиционного климата в субъектах Российской Федерации, в новом 2020-2021 учебном году начато обучение по новым образовательным программам среднего профессионального образования: портной, токарь-универсал, сварщик (ручной и частично механизированной сварки (наплавки) (подготовка квалифицированных рабочих и служащих), техническое обслуживание и ремонт двигателей, систем и агрегатов автомобилей (подготовка специалистов среднего звена).

В 2020 году, впервые, в двух профессиональных образовательных организациях Чукотского автономного округа были применены процедуры итоговой аттестации с использованием механизма демонстрационного экзамена при реализации основных профессиональных образовательных программ среднего профессионального образования.

Демонстрационный экзамен был проведен по трем компетенциям «Поварское дело» для выпускников группы «Повар, кондитер», «Ремонт и обслуживание легковых автомобилей» - для «Мастер по ремонту и обслуживанию автомобилей», «Бухгалтерский учет» - для «Экономика и бухгалтерский учет». 57 выпускников получили диплом о среднем профессиональном образовании и паспорт компетенций (Skills Passport).

Одной из основных задач для развития системы профессионального образования Чукотского автономного округа является модернизация материально – технической базы учреждений профессионального образования.

На эти цели в 2018 году в комплексном плане социально-экономического развития Чукотского автономного округа были предусмотрены средства в размере 86,94 млн. рублей, за счет которых приобретено оборудования для трех профессиональных образовательных организаций, территориально входящих в Анадырский промышленный узел (Чукотский многопрофильный колледж, Чукотский полярный техникум поселка Эгвекинот, Чукотский северо-восточный техникум поселка Провидения) и одного профессионального образовательного учреждения Чаун-Билибинского промышленного узла (Чукотский северо-западный техникум города Билибино).

В конкурсном отборе на предоставление в 2021 году грантов из федерального бюджета в форме субсидий юридическим лицам приняли участие три образовательные организации Чукотского автономного округа. Победителем конкурсного отбора (получателей грантов) стало Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Чукотского автономного округа «Чукотский северо-западный техникум города Билибино». Грант в размере 15,8 млн. рублей будет направлен на обновление и модернизацию материально-технической базы для подготовки кадров по востребованным и перспективным профессиям и специальностям среднего профессионального образования по направлению «Строительство».

Существующая потребность регионального рынка в рабочих кадрах для отраслей экономики Чукотского автономного округа удовлетворяется за счет реализации профессиональными образовательными организациями профессионального обучения по программам профессиональной подготовки по профессиям рабочих и должностям служащих.

Продолжительность обучения по программам профессиональной подготовки составляет в среднем 10 месяцев, что позволяет оперативно реагировать на потребности хозяйствующих субъектов Чукотского автономного округа.

В 2020 году для промышленного производства, сельского хозяйства, строительства, транспорта, связи, социальной сферы прошло обучение по программам профессиональной подготовки 344 человека.

Набор на профессиональное обучение осуществляется исключительно исходя из заявок работодателей Чукотки, что в обязательном порядке отражается в правовом акте Правительства Чукотского автономного округа и направлено на приобретение лицами различного возраста профессиональной компетенции.

В Чукотском автономном округе осуществляют обучение четыре многофункциональных центра прикладных квалификаций, являющихся структурными подразделениями государственных автономных учреждениях среднего профессионального образования, реализующих основные профессиональные образовательные программы профессионального обучения - программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих и должностям служащих, дополнительные профессиональные образовательные программы – программы повышения квалификации.

В 2020 году в многофункциональных центрах прикладных квалификаций прошли обучение 575 человек по 25 специальностям (профессиям).

Обучение работающего населения Чукотского автономного округа в рамках коротких программ способствует восполнению возникающих потребностей работодателей в рабочих кадрах.

В мае 2020 года был создан Координационный совет по кадровому обеспечению экономики Чукотского автономного округа при Губернаторе Чукотского автономного округа, который является коллегиальным органом, и

рассматривает вопросы, направленные на развитие региональной системы кадрового обеспечения Чукотского автономного округа.

К полномочиям Координационного совета относятся:

рассмотрение проектов, направленных на развитие региональной системы кадрового обеспечения;

рассмотрение вопросов и проблем кадрового обеспечения, которые не были решены на уровне координатора, ответственного за межведомственное взаимодействие по вопросам кадрового обеспечения Чукотского автономного округа;

рассмотрение консолидированного заказа для профессиональных образовательных организаций на подготовку, переподготовку, повышение квалификации кадров;

разработка критериев оценки эффективности системы кадрового обеспечения Чукотского автономного округа.

Система высшего образования в Чукотском автономном округе представлена Чукотским филиалом ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный университет им. М.К. Аммосова» (г. Якутск) (далее - Чукотский филиал СВФУ), который располагается на базе Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Чукотского автономного округа «Чукотский многопрофильный колледж».

Чукотский филиал СВФУ осуществляет подготовку специалистов по наиболее востребованным специальностям для экономики Чукотского автономного округа по направлениям: электроэнергетика и электротехника; теплоэнергетика и теплотехника; прикладная геология; строительство, информатика и вычислительная техника. По итогам приемной кампании 2020 года зачислено 14 человек по направлению подготовки «Теплоэнергетика и теплотехника».

В 2020 году выпуск специалистов Чукотского филиала СВФУ составил 17 человек по специальности «Электроснабжение».

В целях реализации образовательных, научных и молодежных проектов, подготовки кадров, повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников организаций Чукотского автономного округа, расширения взаимодействия межрегиональных и межгосударственных связей в 2019-2020 годах заключены соглашения о сотрудничестве в сфере образования, науки и молодежной политики между Правительством Чукотского автономного округа и:

Университетом Амита (Нью-Дели, Индия);

ФГАОУ ВО «Дальневосточный федеральный университет» (г. Владивосток);

ФГАОУ ВО «Северный (Арктический) федеральный университет имени М.В. Ломоносова» (г. Архангельск);

ФГБОУ ВО «Северо-Восточный государственный университет» (г. Магадан);

А также соглашения были заключены между Департаментом образования и науки Чукотского автономного округа и ФГБОУ ВО

«Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена» (г. Санкт-Петербург), ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный университет им. М.К. Аммосова» (г. Якутск), ФГБОУ ВО «МИРЭА – Российский технологический университет».

В 2020 году расширена практика заключения договоров о целевом обучении в целях обеспечения кадровых потребностей отраслей экономики и социальной сферы Чукотского автономного округа. В роли заказчика выступают исполнительные органы государственной власти субъекта.

Всего на целевое обучение в пять университетов зачислено 12 человек, в восьми договорах заказчиком выступает Департамент образования и науки Чукотского автономного округа.

3. Проблемы и вызовы, определяющие кадровую политику Чукотского автономного округа

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:

дефицитность трудовых ресурсов;

широкое использование вахтового метода работы в добывающей отрасли;

малочисленность и низкая плотность населения;

необходимость модернизации ряда профессий, возникновение новых профессий;

низкий престиж рабочих профессий;

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;

моносырьевая ориентация экономики региона.

Проблемы в сфере образования:

отсутствие системного заказа на подготовку специалистов реального сектора экономики, за исключением социальной сферы;

малочисленный заказ на обучение от работодателей;

ориентация работодателя на быструю подготовку кадров;

отсутствие прогноза потребности кадровых ресурсов для экономики округа на долгосрочный период.

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 семи лет.

Подобная постановка проблем означает необходимость опережающего развития кадрового потенциала региона для экономики 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.

4. Цель, задачи и принципы реализации Стратегии

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

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:

выстраивание модели управления кадровым потенциалом региона на информационно-технологической основе;

формирование системы прогнозирования потребности региональной экономики в кадрах на среднесрочную и долгосрочную перспективы;

развитие инфраструктуры подготовки профессиональных кадров;

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.

5. 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, профессиональных образовательных организаций.

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

Дальнейшее развитие системы среднего профессионального образования будет проводиться на основе долгосрочного прогнозирования кадровых потребностей. Модель подготовки специалиста будет формироваться от индивидуальной профессиональной ориентации школьников к практико-ориентированному профессиональному образованию, получению востребованных компетенций и квалификаций. Этот процесс планируется завершать адресным трудоустройством.

Эффективная реализация образовательных программ будет осуществляться в сетевых формах обучения 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 современных условиях целесообразно существенно расширить выпуск специалистов, прошедших обучение по программам среднего профессионального образования для промышленного комплекса Чукотского автономного округа.

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-регион).

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, сельское хозяйство и т.д.);

- создать учебно-производственные участки колледжей совместно с работодателями;

- разработать модели сетевого взаимодействия (освоение инновационных модулей в образовательных организациях и 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:

- реализовать программы опережающего обучения (новые профессии под инвестиционные проекты);

- обеспечить стажировку мастеров производственного обучения на предприятиях и подготовку наставников от предприятий по специальным программам;

обеспечить реализацию моделей практико-ориентированного обучения (практическую часть программы (50% и более) разрабатывает и реализует работодатель);

организовать проведение ГИА (государственной итоговой аттестации выпускников) в формате демонстрационного экзамена по стандартам WorldSkills.

6. 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.

7. Механизмы и этапы реализации Стратегии

Реализация Стратегии рассчитана на период с 2021 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 - 2021-2022 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 региона.

На данном этапе будут сформулированы необходимые 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 - 2023-2025 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.

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 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.

Планируется проведение мероприятий по активизации информационной работы, что позволит добиться максимального соответствия профессионально-квалификационной структуры выпускников потребностям экономики Чукотского автономного округа.

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

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 Чукотского автономного округа. 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 работников 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.

9. 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.

