

ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЕ ВОПРОСЫ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ПЕРСПЕКТИВНЫХ ПРОФЕССИЙ И СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ И КОЛИЧЕСТВЕННЫХ ПОТРЕБНОСТЕЙ В НИХ

И.Л. Яковлева
(Россия, Москва)

В статье рассмотрены некоторые аспекты развития региональной системы подготовки кадров; элементы методики планирования и прогнозирования потребности в специалистах в соответствии с запросами рынка труда.

The article considers some development dimension of the regional system of vocational education. Consider the elements of planning methodology and forecasting demand for specialists as requested by the labor market.

Ключевые слова: система подготовки кадров, методика планирования и прогнозирования, рынок труда.

Key words: the system of staff training, methods for planning and forecasting, labour market.

Правительство Москвы в июне 2011 г. обсудило государственную программу по развитию региональной системы образования на 2012–2016 гг., одной из составных частей которой является подпрограмма развития системы профессионального образования.

В Москве городские программы развития начального и среднего профессионального образования динамично разрабатываются и реализуются, начиная с 2005 г. Именно устойчивая стратегическая траектория на создание эффективной системы профессионального образования, на реструктуризацию имеющихся образовательных учреждений и создание сети новых субъектов экономических отношений – интегрированных колледжей, на преодоление отставания как по оснащению материально-технической базы, методического обеспечения, повышения привлекательности труда преподавателей и мастеров, так и по обеспечению соответствия подготовки квалифицированных специалистов требованиям работодателей, позволила в рамках новой программы 2012–2016 гг. провозгласить в качестве приоритетной задачу создания *стандарта качества московского образования*.

В настоящее время по основным программам начального и среднего профессионального образования в столице обучается около 110 тыс. человек, а по программам дополнительного профессионального образования – 25 % от общего контингента. Конкурс на ряд профессий и специальностей составляет 10 чел./место. Совокупность финансовых вложений на одного учащегося в 2010 г. в среднем составила 138 тыс. руб.*чел./мес. в то время как образовательные учреждения федерального подчинения финансируются в объеме около 80 тыс.*чел./мес.

«Сегодня в столице бюджетные расходы на образование превышают 250 млрд руб. в год», – сказал мэр Москвы С. Собянин на встрече с представителями учреждений среднего профессионального образования и бизнес-сообщества г. Москвы в ГОУ СПО «Технологический колледж № 14» 3 октября 2011 г. «Перспективы развития региональной системы профессионального образования на основе взаимодействия с бизнес-сообществом. Предполагается, что в течение пяти лет общие расходы превысят 1,5 трлн руб.».

Однако в рамках развития системы профессионального образования необходимо сформировать систему мониторинга востребованности профессий и специальностей рынком труда, которая должна в условиях динамично меняющейся экономики и с учетом курса на ее инновационное развитие выявлять изменения потребности рынка в работниках определенного профессионально-квалификационного уровня, а также новые профессии и специальности.

Органы государственной власти и органы местного самоуправления должны иметь четкое представление о направлениях социально-экономического развития соответствующих территориальных образований, в том числе о создании новых промышленных предприятий, прежде всего, высокотехнологичных и наукоемких. Они

должны формировать благоприятный инвестиционный климат, создавать условия, при которых предприниматели были бы заинтересованы предоставлять органам власти информацию о перспективах своего развития. При этом в первую очередь, такая работа должна быть направлена на выявление возможных трендов развития малого и среднего бизнеса, что делает поставленную задачу особенно неопределенной для сферы образования.

Очевидно, что инновационная экономика никогда не станет таковой и не сможет обеспечивать свой тренд, если не будет обеспечена человеческими ресурсами. Однако при всех имеющихся позитивных явлениях, характерных для сегодняшней системы столичного профессионального образования, имеет место девальвация ценности рабочих профессий. Поэтому необходимо принимать экстренные меры по популяризации и поднятию их престижа. Кроме того, только при реализации программ социального партнерства возможно спрогнозировать потребность рынка труда в рабочих кадрах в разрезе профессий и квалификаций и поднять престиж «человека труда». Только в этом случае можно сформировать реальные требования к «качеству персонала» с учетом развития техники, технологии и качеств, а также определить количественную потребность в конкретных условиях, учитывая территориальные особенности производственного потенциала, отраслевую и региональную мобильность рабочей силы и т.п.

Переход образовательных учреждений г. Москвы в новые организационно-правовые формы, внедрение института государственного задания на подготовку кадров, требуют пристального внимания как к порядку оказания услуг, которые определяются на основании установленных в соответствии с законодательством нормативных требований к объемам и качеству услуг, порядку их оказания, так к качеству оказываемых услуг.

При планировании развития технико-технологической базы организаций, отраслей, производственных комплексов, предприятий малого и среднего бизнеса следует ориентироваться на перспективный уровень знаний – во избежание эффекта запаздывания и занижения требований к профессионально-квалификационному уровню человеческих ресурсов. То есть учебные программы в учреждениях профессионального образования должны превосходить технический уровень современного производства.

Безусловно, прогнозные величины на краткосрочный и, в ряде сегментов экономики, среднесрочный период можно определить с достаточной степенью достоверности. Но расчет долгосрочного прогноза социально-экономического развития региона, в том числе развития в отраслевом разрезе, обладает, с методической точки зрения, высоким уровнем неопределенности. Краткосрочные методы определения прогнозных величин рассчитываются, в основном, с применением методов экстраполяции сложившейся динамики социально-экономических показателей за конкретный период времени.

Процесс стратегического управления позволяет на основе диагностики состояния объекта управления и структуризации существующих проблем определить и разработать решения для достижения поставленных целей. При этом в качестве главной цели социально-экономического развития страны, региона или муниципального образования должно выступать постоянное повышение уровня и качества жизни населения.

Деятельность органов государственной власти и органов местного самоуправления в настоящее время в большей мере сконцентрирована на решении вопросов их оперативного функционирования, а стратегические проблемы, тренды экономического развития не всегда являются доминирующими. Сложившееся положение имеет существенные негативные последствия, основными из них являются следующие:

- возрастает количество проблем на всех уровнях экономики, т.к. не устраняются причины их возникновения;
- существенно снижается эффективность деятельности органов государственной власти и органов местного самоуправления вследствие принятия нерациональных решений (возникают потери материальных и финансовых ресурсов);

– в результате отвлечения от решения стратегических задач постепенно теряется контроль над объектами управления.

При использовании стратегического подхода в процессе прогнозирования и планирования следует четко представлять:

- каково желаемое состояние объекта управления?
- каково текущее состояние объекта управления?
- что следует сделать, чтобы достичь желаемого состояния?
- можно ли приобрести недостающие ресурсы?

То есть данный подход предполагает, прежде всего, определение того, к чему стремится объект управления в своем развитии, и разработку мероприятий по достижению этого состояния.

В настоящее время во многих регионах и муниципальных образованиях отсутствуют четкие долгосрочные, среднесрочные и тактические цели экономического развития. Прогноз социально-экономического развития страны определяется по данным региональных министерств экономики, которые, в свою очередь, просто суммируют значения прогнозных показателей, получаемых от муниципальных образований. При разработке прогнозов социально-экономического развития не реализуется принцип социального партнерства, поскольку представители бизнес-сообщества не заинтересованы предоставлять информацию о перспективах своего развития органам власти. В подобных условиях значения прогнозных социально-экономических показателей на местном уровне часто являются недостоверными. Возникает ситуация, когда невозможно определить перспективные потребности рынка труда по уровням, объемам и профилям деятельности. Следует отметить, что аналогичная ситуация присутствует, отчасти, и в столичном регионе.

В настоящее время планирование контингента учреждений профессионального образования, основанное на определении контрольных цифр приема абитуриентов в образовательные учреждения среднего профессионального образования г. Москвы, осуществляется на основе данных о выпуске учащихся из общеобразовательных учреждений. В табл. 1 и на рис. 1 приведена информация об объемах приема и выпуска образовательных учреждений среднего профессионального образования (СПО) г. Москвы.

Таблица 1

**Прием и выпуск молодежи
учреждений среднего профессионального образования г. Москвы**

| Год | Прием, чел. | Выпуск, чел. |
|-------|-------------|--------------|
| 2006 | 31258 | 31635 |
| 2007 | 31771 | 31455 |
| 2008 | 32165 | 29547 |
| 2009 | 27878 | 31945 |
| 2010 | 26963 | 30835 |
| 2015* | 25614 | 20123 |

*Примечание:** Прогнозные оценки.

Однако, учитывая особенности современного развития регионов, в том числе Москвы, связанные, в первую очередь, со сложной демографической ситуацией (вхождение в трудовую жизнь малочисленных поколений начала 90-х гг., снижение доли экономически активного населения и др.) и последствиями финансово-экономического кризиса, требуется корректировка стратегии планирования контингента учреждений СПО. В основе новой стратегии должно быть формирование государственного задания с учетом прогнозных оценок текущих и перспективных потребностей экономики региона в заданном объеме, уровне квалификации и номенклатуре рабочей силы.

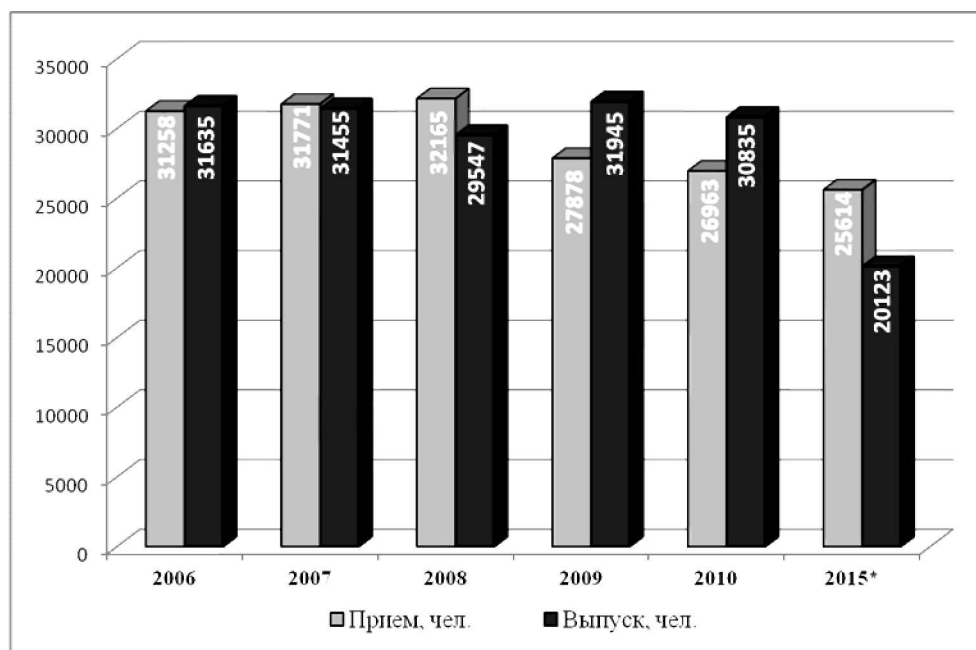


Рис. 1. Динамика объемов приема и выпуска рабочих кадров среднего профессионального образования г. Москвы

Предваряя собственно формирование государственного задания подготовки кадров в учреждениях СПО, необходимо осуществление следующей технологической цепочки.

1. Осуществление прогнозных оценок демографической ситуации, в том числе определение возрастных групп в структуре населения региона на прогнозируемый период, которые могут быть потенциальными участниками процесса получения профессионального образования, переподготовки и повышения квалификации.

2. Расчет долгосрочного и среднесрочного прогноза социально-экономического развития региона, в том числе развития в отраслевом разрезе.

3. На основе прогноза развития города, его отраслевой структуры следует сформировать прогноз потребностей рынка труда города на среднесрочную перспективу (объем, номенклатура, уровень квалификации), особенно выделяя при этом наиболее перспективные и быстро развивающиеся сектора экономики.

4. На базе среднесрочных прогнозных оценок потребностей рынка труда города осуществить формирование государственного задания на подготовку квалифицированных кадров по профессиям и специальностям в учреждениях СПО.

Остановимся подробнее на содержании работ по каждому этапу.

1. Осуществление прогнозных оценок демографической ситуации. На этом этапе следует определить возрастные когорты в структуре населения региона на прогнозируемый период, которые могут быть потенциальными участниками процесса получения профессионального образования, переподготовки и повышения квалификации. На рис. 2 приведен прогноз численности населения г. Москвы до 2015 г.

2. Расчет долгосрочного и среднесрочного прогноза социально-экономического развития региона, в том числе развития в отраслевом разрезе.

Органы государственной власти и органы местного самоуправления, как уже было сказано выше, должны иметь четкое представление о направлениях социально-экономического развития соответствующих территорий, инновационных, прорывных направлениях развития, инвестиционном климате. Кроме этого необходимо развивать взаимодействие работодателей и учреждений СПО.

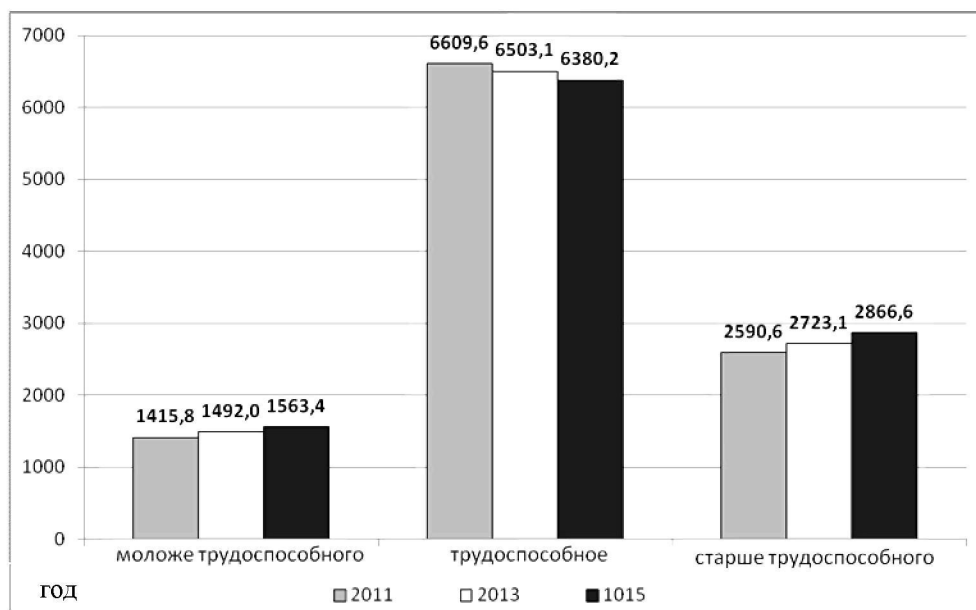


Рис. 2. Структура населения г. Москвы (прогноз)

3. На основе прогноза развития города, его отраслевой структуры формируется прогноз потребностей рынка труда города на среднесрочную перспективу (объем, номенклатура, уровень квалификации) с выделением наиболее перспективных и быстро развивающихся секторов экономики.

В настоящее время сложилась ситуация, при которой мониторинг рынка труда г. Москвы сводится к учету безработицы, высвобождения и трудоустройства работоспособного населения, констатации миграции и т.п. Большинство существующих сегодня типов мониторинга и прогноза в сфере трудовых ресурсов носят пассивный характер. Как следствие, информация и подготовка управляющих решений запаздывают, как минимум, на 2–3 года.

Следует отметить, что государственное учреждение «Научно-исследовательский институт развития профессионального образования» Департамента образования г. Москвы (НИИРПО) в последние годы предпринимало попытки сопоставления спроса и предложения рабочих кадров в г. Москве на основе статистической базы данных о потребностях. Однако данное исследование имело ряд погрешностей:

- информация о спросе на кадры не была представлена в полном объеме;
- потребность в кадрах была заявлена по ряду профессий, не входящих в «Общероссийский классификатор профессий рабочих и служащих, должностей специалистов и тарифных разрядов», и по этой причине по ним не ведется подготовка в колледжах;
- имело место дублирование заявленных потребностей, статистические формы также требовали уточнения и унификации.

Но этот проект до конца не был реализован, поскольку идея городского заказа пока не была воплощена на практике. Однако данный опыт позволил выделить ряд конкретных мероприятий, который следует выполнить с целью создания эффективной системы мониторинга и прогнозирования:

- создание (совместно с Департаментом труда и занятости и Департаментом экономической политики и развития) Межведомственного центра (лаборатории или иной структурной единицы) мониторинга и прогнозирования потребности в трудовых ресурсах г. Москвы;
- создание инструментария и системы показателей для осуществления мониторинга потребности в трудовых ресурсах г. Москвы;

- разработка методики количественного прогноза рынка труда с учетом возможности появления новых видов компетенций, которые будут востребованы на рынке труда города;
- создание и сопровождение информационной базы прогнозирования, включающей сведения о потребности в кадрах по отраслевому признаку;
- осуществление ежегодного мониторинга потребностей в квалифицированных кадрах рынка труда г. Москвы и формирование банка потребностей в квалифицированных кадрах по отраслям;
- проведение анализа потребностей столичного региона в квалифицированных кадрах, который станет основой для определения контрольных цифр приема и государственного задания на подготовку в учреждениях профессионального образования;
- формирование городского заказа на базе статистической информации о запросах экономики города в рабочей силе востребованного объема, квалификации и номенклатуры.

Таблица 2

**Прогнозные оценки потребности в кадрах
по профессиям и специальностям потребительского рынка и услуг**

| Профессии и специальности | 2008 г. | 2009 г. | 2010 г. | 2012 г. |
|--|---------|---------|---------|---------|
| Продавец, контролер-кассир | 15000 | 13700 | 13000 | 13000 |
| Повар, кондитер | 10000 | 9300 | 9000 | 9110 |
| Официант, бармен | 4280 | 4000 | 3800 | 3900 |
| Монтажник радиоэлектронной аппаратуры и приборов | 450 | 300 | 300 | 320 |
| Контролер радиоэлектронной аппаратуры и приборов | 467 | 200 | 200 | 220 |
| Бухгалтер | 500 | 450 | 450 | 480 |
| Кассир | 136 | 130 | 130 | 140 |
| Швея | 368 | 320 | 300 | 300 |
| Вязальщица | 56 | 30 | 30 | 30 |
| Переплетчик | 80 | 70 | 70 | 75 |
| Парикмахер | 203 | 200 | 190 | 200 |
| Портной | 231 | 180 | 170 | 180 |
| Модельщик | 40 | 30 | 30 | 40 |
| Художник | 80 | 60 | 50 | 60 |
| Изготовитель хлебобулочных изделий | 48 | 50 | 50 | 50 |
| Закройщик | 136 | 100 | 100 | 110 |
| Затяжчик обуви | 20 | 15 | 15 | 19 |
| Администратор | 80 | 80 | 80 | 90 |
| Социальный работник | 480 | 450 | 480 | 500 |
| Консультант по рекламе | 160 | 160 | 170 | 190 |
| Менеджер | 1338 | 1300 | 1400 | 1450 |
| Мастер отраслевой в производстве кожаных изделий | 80 | 70 | 70 | 80 |
| Дизайнер | 56 | 60 | 180 | 250 |
| Маркетолог | 225 | 220 | 210 | 220 |
| Модельер | 32 | 30 | 30 | 30 |
| Мастер отраслевой в сфере пищевого производства | 160 | 160 | 170 | 170 |
| Консультант в сфере розничной торговли | 196 | 190 | 190 | 195 |
| Горничная (служба управления номерным фондом)* | – | 5000 | 6437 | 10000 |

Примечание: * Прогноз ОАО «ГАО».

В качестве примера можно привести расчет потребности в квалифицированных кадрах для потребительского рынка г. Москвы. В табл. 2 приведены данные о прогнозе потребности в рабочей силе потребительского рынка и услуг г. Москвы, в табл. 3 – информация по основным профессиям и специальностям потребительского рынка и услуг о заявленной потребности рынка труда г. Москвы, возможности подготовки рабочих кадров учреждениями СПО и уровня их сбалансированности. Соотношение потребностей в кадрах по профессиям и специальностям потребительского рынка и услуг

г. Москвы и численности выпускников колледжей на начало 2010 г. на основе предыдущих данных приведено в табл. 4. Обобщенная потребность в рабочих и специалистах рынка труда потребительского сектора экономики г. Москвы показана на рис. 3.

4. На базе среднесрочных прогнозных оценок потребностей рынка труда города осуществляется формирование государственного задания на подготовку квалифицированных кадров по профессиям и специальностям в учреждениях СПО.

При реализации указанной последовательности действий учреждения СПО будут готовить рабочие кадры с учетом потребности рынка труда, уменьшится дисбаланс между структурой спроса на труд и структурой предложения труда, увеличится степень рациональности занятости населения и эффективность использования трудового потенциала региона.

Таблица 3

Соотношение заявленной потребности, выпуска квалифицированных кадров колледжами г. Москвы по основным профессиям и специальностям потребительского рынка и услуг* и уровень их сбалансированности

| Наименование профессии, специальности | Выпуск, чел. | | Потребность, чел. | | Баланс, % | |
|--|--------------|---------|-------------------|---------|-----------|---------|
| | 2006 г. | 2009 г. | 2006 г. | 2009 г. | 2006 г. | 2009 г. |
| 1. Продавец, контролер-кассир. Кассир торгового зала | 802 | 187 | 5000 | 2805 | 16 | 7 |
| 2. Повар, кондитер | 3237 | 1317 | 4000 | 3683 | 81 | 36 |
| 3. Официант, бармен | 92 | 24 | 1425 | 2179 | 6 | 1 |
| 4. Бухгалтер. Кассир | 303 | 195 | 500 | 458 | 61 | 43 |
| 5. Швея | 333 | 77 | 368 | 1479 | 90 | 5 |
| 6. Перешпечник | 71 | 243 | 80 | 56 | 89 | 433 |
| 7. Парикмахер | 769 | 784 | 203 | 612 | 378 | 128 |
| 8. Портной | 386 | 88 | 231 | 110 | 167 | 80 |
| 9. Коммерсант в торговле | - | 353 | | | | |
| 11. Экономист | - | 824 | 247 | 256 | | 321 |
| 13. Вязальщица | 75 | - | 56 | 20 | 134 | |
| 14. Закройщик | 146 | 27 | 136 | 60 | 107 | 45 |
| 15. Секретарь | - | 372 | 414 | 61 | | 609 |
| 16. Администратор | 84 | 50 | 422 | 819 | 20 | 6 |
| 18. Агент рекламный | 92 | 104 | - | 11484 | | 0,9 |
| 19. Социальный работник | 143 | 129 | 297 | 460 | 48 | 28 |
| 20. Консультант по рекламе | 78 | 195 | 407 | 190 | 19 | 102 |
| 21. Менеджер | 1280 | 1072 | 3104 | 1300 | 41 | 82 |
| 22. Дизайнер | 20 | 133 | 56 | 190 | 36 | 70 |
| 23. Маркетолог | 222 | 106 | 225 | 218 | 99 | 49 |
| 24. Модельер | 31 | 10 | 32 | 30 | 97 | 33 |
| 26. Консультант в сфере розничной торговли | 138 | - | 196 | 2666 | 70 | - |
| 27. Товаровед | - | 414 | - | 2071 | - | 21 |
| 28. Гостиничный сервис | - | 152 | - | 412 | - | 37 |

Источник: данные о заявленных потребностях отраслевых Департаментов на 2006–2010 гг., Статистические данные Департамента образования г. Москвы, сайт Интернета.

Формирование городского задания на подготовку квалифицированных кадров в рамках новой стратегии позволит в условиях сложной демографической ситуации более рационально рассчитать потребности экономики региона. Кроме того, это предполагает, в первую очередь, учет запросов наиболее интенсивно развивающихся и инновационных отраслей и производств; подготовку конкурентоспособной квалифицированной рабочей силы, а также оптимизацию процесса трудоустройства выпускников учреждений СПО.

Таблица 4

**Соотношение потребностей в кадрах по профессиям и специальностям
потребительского рынка и услуг г. Москвы
и численности выпускников колледжей (на начало 2010 г.)**

| Профессия, специальность | Потребность | Выпуск | Трудоустройство |
|---|-------------|--------|-----------------|
| Продавец, контролер-кассир | 13700 | 314 | 255 (81 %) |
| Повар, кондитер | 9300 | 2010 | 1112 (55 %) |
| Официант, бармен | 3800 | 110 | 24 (22 %) |
| Монтажник радиоэлектронной аппаратуры и приборов (контролер радиоэлектронной аппаратуры и приборов) | 500 | 278 | 259 (94 %) |
| Бухгалтер | 450 | 268 | 202 (75 %) |
| Швея | 320 | 112 | 86 (77 %) |
| Переплетчик | 70 | 86 | 62 (72 %) |
| Парикмахер | 200 | 757 | 465 (61 %) |
| Портной | 180 | 120 | 88 (73 %) |
| Закройщик | 100 | 80 | 27 (34 %) |
| Администратор | 80 | 98 | 47 (48 %) |
| Социальный работник | 450 | 84 | 43 (51 %) |
| Менеджер | 1300 | 1692 | 1028 (61 %) |
| Дизайнер | 70 | 180 | 132 (73 %) |
| Маркетолог | 220 | 220 | 118 (54 %) |
| Гостиничный сервис | 5000 | 180 | 137 (76 %) |
| Секретарь | 470 | 603 | 343 (57 %) |

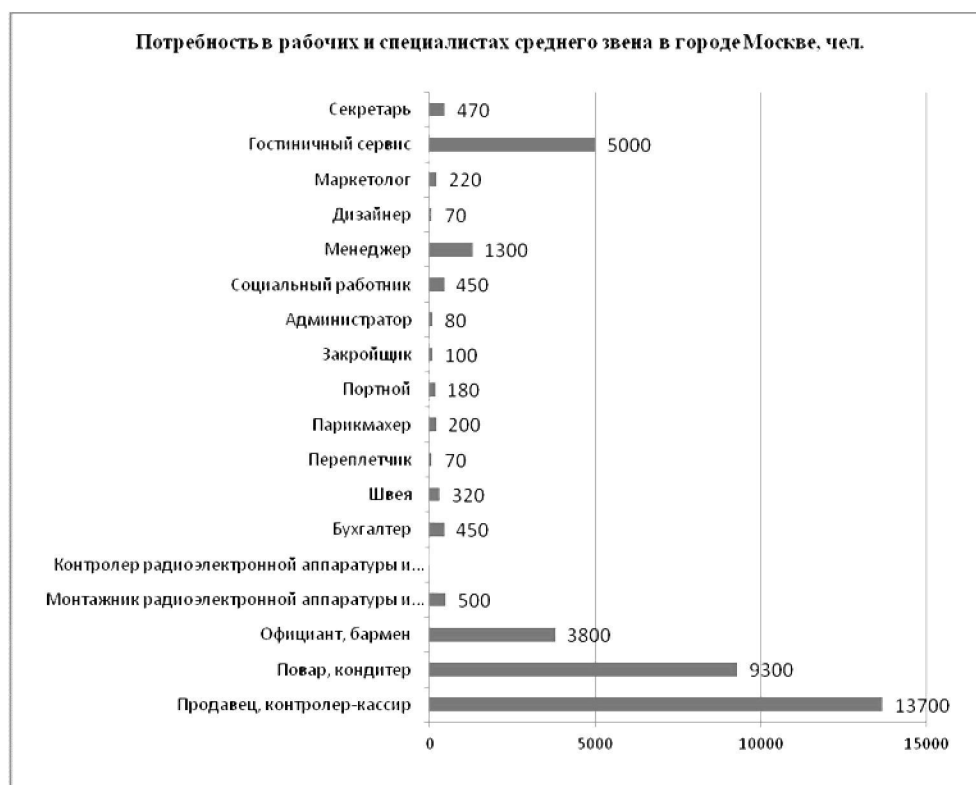


Рис. 3. Потребность в рабочей силе рынка труда г. Москвы

В нынешних условиях, учитывая особенности демографического и социально-экономического развития региона, план набора контингента в учреждения СПО требует более тонкого анализа и прогнозной оценки всех возможных категорий обу-

чающихся, учитывая потребность более широкого круга потенциальных потребителей профессиональных образовательных услуг.

В структуре возможного контингента колледжей можно выделить следующие целевые группы:

- выпускники общеобразовательной школы;
- выпускники коррекционных (специальных) школ;
- инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья;
- обучающиеся групп профориентации;
- лица, не имеющие основного общего среднего образования;
- взрослое население;
- военнослужащие Российской армии и уволенные в запас;
- мигранты и граждане иностранных государств.

Формирование и модернизация материально-технического оснащения и инвестирования учреждений СПО с учетом стратегий развития ведущих предприятий-работодателей и предприятий – социальных партнеров, в том числе по новым профессиям и специальностям, должны осуществляться на принципах софинансирования. При этом материально-техническое оснащение колледжей должно быть на существующем или более высоком уровне материально-технического обеспечения предприятий. В этих условиях появляется возможность реализации принципиально новых функций социального партнерства на основе кластерного подхода (интеграции отраслевых групп образовательных программ и производства). Основой формирования кластеров является возможность или необходимость совместного использования многими хозяйствующими субъектами одного или нескольких объединяющих факторов, таких как: базовая технология, каналы маркетингового продвижения продукции, система подготовки квалифицированных кадров и др.

Целесообразно также развивать взаимодействие системы профессионального образования г. Москвы и отраслевых ассоциаций работодателей.

В настоящее время на территории г. Москвы функционируют свыше 30 отраслевых ассоциаций работодателей и производителей оборудования и технологий, но в основном они ориентированы на весь российский рынок. Взаимоотношения работодателей (и их ассоциаций) с учреждениями профессионального образования заключаются в основном в предоставлении баз практики для студентов и устройстве выпускников на работу.

Но переход на новые технологии бюджетного финансирования образовательных учреждений меняет роль работодателей и Ассоциацией работодателей, предопределяя следующие способы вовлечения работодателей и Ассоциации работодателей в работу с учреждениями среднего профессионального образования г. Москвы:

- создание и организация деятельности различных видов Советов (консультативные, профессиональные, попечительские и т.д.) ассоциациями работодателей и производителей оборудования и технологий совместно с учреждениями профессионального образования;
- профессиональный отбор и направление на работу выпускников колледжей;
- совместное комплектование групп обучения по программам основного и дополнительного профессионального образования, исходя из потребностей работодателя или Ассоциации работодателей;
- организация и проведение независимой итоговой аттестации по профессии с присвоением квалификационных разрядов выпускников колледжей и других групп обучающихся с выдачей соответствующих аттестационных документов;
- совместное проведение маркетинговых исследований рынка трудовых ресурсов и образовательных услуг; осуществление прогнозно-аналитической деятельности по изучению конъюнктуры рынка труда, определение рейтинга профессий (специальностей);
- расширение возможностей участия работодателей и Ассоциаций работодателей в работе по увеличению охвата профессиональным обучением различных возра-

тных групп населения: обучение взрослых, профессиональная ориентация, профессиональное консультирование, обучение учащихся общеобразовательных школ, обучение лиц с ограниченными возможностями здоровья;

– повышение профессиональной квалификации для преподавателей дисциплин и междисциплинарных курсов профессиональных модулей и мастеров производственного обучения колледжей, переквалификация, переподготовка, дополнительное профессиональное образование, организация дистанционного обучения;

– согласование и разработка перечня (предложений) нормативных правовых актов и иных документов, регламентирующих деятельность предприятий по профессиональной подготовке и дополнительному профессиональному образованию.

Все приведенные выше способы вовлечения работодателей и Ассоциации работодателей в работу с учреждениями среднего профессионального образования г. Москвы требуют развития нормативно-правового обеспечения процессов взаимодействия, но позволяют сделать выбор траекторий развития системы профессионального образования более обоснованным и практикоориентированным.

Список литературы

1. ГОСТ Р 52614.2-2006. «Системы менеджмента качества. Руководящие указания по применению ГОСТ Р ИСО 9001-2001 в сфере образования».
2. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г. Утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 17.11.2008 г. № 1662-р.
3. О роли социальных партнеров в разработке и реализации антикризисных мер, MOT: Rychly, L. (2009) Social dialogue and the design and implementation of measures in times of global financial and economic crisis, ILO.
4. Основные направления деятельности Правительства Российской Федерации на период до 2012 г. Утверждены распоряжением Правительства Российской Федерации от 17.11.2008 г. № 1663-р.
5. Петрова А. М. Дис. ... канд. экон. наук / А. М. Петрова. – М. : ФГУП ЦНИИ «Чермет» им. Бардина, 2002.
6. Практики ответственных и устойчивых предприятий в кризисные периоды. MOT 2011.
7. Стандарт SA 8000:2008, Social Accountability International (SAI). – Международная организация по социальной ответственности.
8. Царегородцев Ю. Н. Организационно-экономический механизм профессионального развития человеческих ресурсов организации : автореф. дис. ... д-ра экон. наук / Ю. Н. Царегородцев. – М., 2001.
9. Эренберг Р. Дж. Современная экономика труда. Теория и государственная политика / Р. Дж. Эренберг, Р. Смит. – М., 1996.
10. IWA 2. Quality Management Systems – Guidelines for the application of ИСО 9001:2000 on education. Международное рабочее соглашение № 2. Системы менеджмента качества – Руководство по применению ИСО 9001:2000 в образовании.