

## Оглавление

ВВЕДЕНИЕ.....	3
СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ.....	5
Положение 1. Наличие стратегических целей, задач, приоритетов развития системы кадрового обеспечения и механизмов их реализации.....	5
Положение 2. Принятие ключевых решений и контроль работ по кадровому обеспечению на уровне высшего должностного лица субъекта Российской Федерации.....	7
Положение 3. Наличие координатора.....	8
Положение 4. Принятие нормативно-правовых актов.....	10
РЕАЛИЗАЦИЯ КЛЮЧЕВЫХ ЭЛЕМЕНТОВ.....	10
Положение 5. Реализация механизмов прогнозирования потребности в кадрах по перспективным и востребованным профессиям.....	10
Положение 6. Обеспечение навигации по востребованным и перспективным профессиям.....	13
Положение 7. Реализация практико-ориентированной модели подготовки высококвалифицированных рабочих кадров.....	14
Положение 8. Реализация практико-ориентированной модели подготовки инженерных кадров для высокотехнологичных производств.....	15
Положение 9. Реализация механизмов обеспечения кадровой потребности посредством дополнительной подготовки и переподготовки кадров, регулирования рынка труда и занятости.....	17
Положение 10. Реализация механизмов подготовки и переподготовки педагогических кадров.....	17
Положение 11. Реализация независимой оценки качества подготовки кадров.....	18
Положение 12. Реализация механизмов мониторинга системы кадрового обеспечения.....	19
ИНФОРМАЦИОННОЕ И МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ.....	19
Положение 13. Обеспечение процессов кадрового обеспечения качественной материально-технической и методической базой.....	19
Положение 14. Обеспечение информационной прозрачности региональной модели кадрового обеспечения.....	20

# Региональный стандарт кадрового обеспечения промышленного (экономического) роста

Версия 2.0

## ВВЕДЕНИЕ

Региональный стандарт кадрового обеспечения промышленного роста (далее – Кадровый стандарт) – это стандарт современных управленческих практик, встроенных в систему управления регионом и направленных на обеспечение экономики региона требуемыми высококвалифицированными кадрами.

Кадровый стандарт предназначен для применения высшим должностным лицом субъекта Российской Федерации, региональными органами исполнительной власти, отраслевыми, профессиональными организациями, партнерами и предпринятиями реального сектора экономики в качестве руководства для реализации проектов по внедрению модели кадрового обеспечения промышленного (экономического) роста в регионе.

Цель Кадрового стандарта – повышение инвестиционной привлекательности регионов за счет наличия качественного кадрового ресурса для запуска новых и обеспечения действующих производств.

Задачи Кадрового стандарта:

- Выстраивание в регионах межведомственного взаимодействия по вопросам кадрового обеспечения региональной экономики.
- Повышение эффективности процессов кадрового обеспечения региональной экономики: развитие кадрового потенциала на долгосрочную перспективу, привлечение и удержание кадровых ресурсов, подготовка и переподготовка высококвалифицированных кадров, в том числе в соответствии с мировыми стандартами и требованиями рынка.
- Оценка и контроль эффективности реализации региональной кадровой политики.
- Систематизация современных управленческих практик, механизмов и инструментов кадрового обеспечения. Создание условий для их тиражирования.

Требования, механизмы и практики Кадрового стандарта предназначены для обеспечения кадрами приоритетных направлений развития экономики региона, при этом могут быть использованы и транслированы на все отрасли региональной экономики.

Кадровый стандарт носит рамочный характер, в нем зафиксированы ключевые принципы и элементы модели кадрового обеспечения. Отдельные управленческие практики, механизмы и инструменты кадрового обеспечения, уточняющие положения Кадрового стандарта, собираются в виде эффективных практик кадрового обеспечения на портале [www.wikiestandard.ru](http://www.wikiestandard.ru). Практики могут быть

использованы субъектами Российской Федерации для дополнения моделей кадрового обеспечения с учетом региональной специфики: географического положения и особенностей рынка труда, факторов и проблем социально-экономического развития, структуры экономики и т.д.

Кадровый стандарт был разработан в 2016 году в соответствии с пунктом 16 раздела I протокола заседания Правительственной комиссии по импортозамещению от 3 октября 2015 г. № 2.

Кадровый стандарт разработан автономной некоммерческой организацией «Агентство стратегических инициатив по продвижению новых проектов» (далее – Агентство) совместно с региональными органами власти, Министерством промышленности и торговли Российской Федерации, Министерством образования и науки Российской Федерации, союзом «Ворлдскиллс Россия» (далее – Союз).

Кадровый стандарт учитывает результаты реализации системного проекта Агентства «Подготовка рабочих кадров, соответствующих требованиям высокотехнологичных отраслей промышленности, на основе дуального образования», а также результаты развития движения WorldSkills в России.

В 2016-2017 году проводилась пилотная апробация Кадрового стандарта в 20-ти субъектах Российской Федерации и текущая его версия учитывает эффективные управленческие механизмы кадрового обеспечения региональных экономик, которые применяются субъектами Российской Федерации.

По итогам рабочей поездки Президента Российской Федерации в Свердловскую область и на основании результатов пилотной апробации Кадрового стандарта принято решение о тиражировании проекта на 85 субъектов Российской Федерации (пункт 2 № Пр-580 от 6 марта 2018 года).

В основе Кадрового стандарта лежат положения, сгруппированные по следующим направлениям:

- **Создание условий** – организационные условия кадрового обеспечения экономики субъекта Российской Федерации.
- **Реализация ключевых элементов** – перечень основных и постоянно реализуемых процессов кадрового обеспечения.
- **Информационное и материально-техническое обеспечение** – требования к поддерживающей и обеспечивающей инфраструктуре.

## СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ

### Положение 1. Наличие стратегических целей, задач, приоритетов развития системы кадрового обеспечения и механизмов их реализации

В субъекте Российской Федерации должна быть разработана и утверждена стратегия кадрового обеспечения региона. Стратегия кадрового обеспечения разрабатывается в соответствии со стратегией социально-экономического развития и заданными целями, задачами, приоритетами развития экономики и промышленности региона. Стратегия кадрового обеспечения может приниматься в виде отдельного документа, либо в виде раздела региональной стратегии социально-экономического развития.

Стратегия кадрового обеспечения должна определять:

- Цели, задачи, приоритеты кадрового обеспечения, основанные на стратегическом видении развития экономики региона и долгосрочном прогнозе кадровой потребности, а также взаимосвязанные с приоритетами, проектами и инициативами технологического развития на федеральном, региональном и отраслевом уровнях<sup>1</sup>.
- Перспективную потребность в кадрах, включая прогноз востребованных профессий и компетенций, появления новых компетенций, а также требования к опережающей подготовке кадров с учетом инвестиционных проектов, развития новых рынков и производств, проектов и инициатив технологического развития.
- Способы обеспечения потребности в кадрах в зависимости от обозначенных приоритетов региона: механизмы привлечения и удержания кадров, регулирования рынка труда и занятости, подготовки и переподготовки кадров в системе среднего профессионального, высшего и дополнительного образования.
- Модель принятия ключевых решений и межведомственного взаимодействия по вопросам кадрового обеспечения в регионе.
- Механизмы реализации, включая нормативно-правовые, финансово-экономические, инвестиционные, организационно-управленческие инструменты, а также механизмы государственно-частного партнерства в сфере профессионального образования и регулирования рынка труда, в том числе создание специализированных образовательных организаций, центров компетенций, центров опережающей подготовки и других.

<sup>1</sup> Здесь и далее под проектами и инициативами технологического развития понимается проекты развития отдельных отраслей экономики, новых производств регионального уровня, а также федерального уровня, такие как: развитие цифровой экономики и плана мероприятий по направлению «Кадры и образование», реализация Национальной технологической инициативы (НТИ) и ее отдельных дорожных карт, в том числе Кругового движения НТИ и других.

- Ресурсное обеспечение реализации стратегии (материально-техническая база, требуемые объемы и источники финансирования).
  - Целевые показатели реализации стратегии (ключевые показатели эффективности исполнения стратегии по годам).
  - Перечень проектов и мероприятий, направленных на обеспечение реализации стратегии кадрового обеспечения, сроки их реализации (план мероприятий).
- Корректировку и актуализацию стратегии целесообразно осуществлять при корректировке стратегии социально-экономического развития региона, а также, в случае отдельного документа, при изменении внешних и внутренних факторов, оказывающих существенное влияние на региональную модель кадрового обеспечения.

Приоритеты развития системы кадрового обеспечения должны включать:

- Ключевые предприятия и инвестиционные проекты, активно задействованные в реализации модели кадрового обеспечения.
- Профессии и компетенции, востребованные в средне- и долгосрочной перспективе, определенные в соответствии с направлениями экономического развития региона, включая новые профессии и компетенции для кадрового обеспечения инвестиционных проектов и кадровой поддержки высокотехнологичного МСП, и предусматривающие разные уровни подготовки.
- Ключевые профессиональные образовательные организации (далее - ПОО), образовательные организации высшего образования (далее - ООВО), организации дополнительного образования (далее - ДО) и дополнительного профессионального образования (далее - ДПО), участвующие в реализации модели.
- Региональные институты развития и организации, обеспечивающие работу с рынком труда и занятостью, отдельными группами работодателей и инвесторов (службы занятости, корпорации развития, отраслевые союзы и объединения предприятий и т.д.).

Приоритеты развития системы кадрового обеспечения применяются в том числе для формирования топ-профессий региона и для внедрения Кадрового стандарта.

С целью реализации стратегии в регионе должен функционировать организационно-управленческий механизм поддержки и реализации проектов развития системы кадрового обеспечения в рамках существующих или вновь создаваемых региональных процессов. Проекты развития системы кадрового обеспечения целесообразно реализовывать в контексте деятельности Координационного совета по кадровому обеспечению.



## Положение 2. Принятие ключевых решений и контроль работ по кадровому обеспечению на уровне высшего должностного лица субъекта Российской Федерации

При внедрении Кадрового стандарта должна быть обеспечена личная заинтересованность высшего должностного лица субъекта Российской Федерации и соответствующий контроль работ по внедрению и мониторингу исполнения его требований.

В субъекте Российской Федерации должен быть создан коллегальный орган - Координационный совет (далее - Совет) при высшем должностном лице субъекта Российской Федерации, либо его заместителе, курирующем инвестиционный рейтинг, экономику и промышленность.

В состав Совета должны входить: руководители органов исполнительной власти субъекта Российской Федерации (далее - РОИВ), ответственные за развитие промышленности и экономики, отдельных отраслей экономики, системы образования, управления региональным рынком труда и занятости; руководители региональных институтов и/или корпораций развития, ответственные за взаимодействие с инвесторами; ответственные по реализации проектов и инициатив по технологическому развитию, а также лидеры региональных сообществ, участвующих в их реализации; руководители ключевых предприятий и бизнес-структур; руководители региональных объединений работодателей, бизнес-объединений; представитель регионального совета Союза; руководители ключевых образовательных организаций (ПОО, ООВО, ДО, ДПО) или их объединений; координатор, отвечающий за межведомственное взаимодействие в процессе кадрового обеспечения.

Совет может быть сформирован на базе действующего в субъекте Российской Федерации коллегияльного органа (например, Совет по улучшению инвестиционного климата) с привлечением соответствующих участников и дополнением состава функций.

Совет должен выполнять следующие функции:

- Организация разработки и последующего утверждения региональной стратегии кадрового обеспечения, программ, концепций, проектов, направленных на развитие кадрового потенциала региона.
- Утверждение приоритетов кадрового обеспечения, в том числе приоритетного перечня профессий и компетенций профессионального и дополнительного образования в среднесрочной и долгосрочной перспективе.
- Назначение координатора, отвечающего за межведомственное взаимодействие в процессе кадрового обеспечения, и контроль его деятельности.

- Рассмотрение проектов, направленных на развитие региональной системы кадрового обеспечения.

○ Рассмотрение проектов нормативно-правовых актов субъекта Российской Федерации в сфере своей компетенции.

○ Рассмотрение вопросов и проблем, а также принятие решений по межведомственным и спорным вопросам кадрового обеспечения, которые не были решены на уровне координатора.

○ Рассмотрение консолидированного заказа для образовательных организаций на подготовку, переподготовку, повышение квалификации кадров.

○ Рассмотрение предложений по синхронизации федеральных и региональных программ по кадровому обеспечению.

○ Рассмотрение предложений по распределению финансовых средств на реализацию программ и мероприятий кадрового обеспечения для последующего их утверждения в установленном в субъекте Российской Федерации порядке.

○ Разработка критериев и оценка эффективности системы кадрового обеспечения субъекта Российской Федерации, в том числе оценка эффективности вложенных денежных средств из регионального бюджета.

## Положение 3. Наличие координатора

В регионе должен быть определен субъект, ответственный за межведомственное взаимодействие по вопросам кадрового обеспечения, осуществляющий вовлечение всех основных участников в процесс как со стороны заказчиков (инвесторов, корпораций развития, предприятий-работодателей, объединений работодателей, бизнес-объединений, и т.д.), так и со стороны исполнителей (РОИВ, образовательных организаций, центров занятости и т.д.), а также оперативную координацию процесса взаимодействия между ними.

Координатор выступает в роли «единого окна» для участников процесса кадрового обеспечения.

Координатором может выступать специально созданная организация, либо региональный институт развития (в том числе корпорация развития), объединение работодателей, бизнес-объединение, региональная торгово-промышленная палата, ведомство РОИВ, находящаяся в подчинении главы региона, или другая организация, полномочия которой определены Координационным советом и Главой региона.

Основные функции координатора:

- Организация взаимодействия между участниками, в том числе проведение необходимых мероприятий и обсуждений по возникающим вопросам кадрового обеспечения.
- Обработка возникающих у различных субъектов запросов по кадровому обеспечению и, при необходимости, навигация субъектов запроса по уполномоченным органам внутри региона.
- Координация процесса кадрового обеспечения инвестиционных проектов.
- Содействие поиску и организация взаимодействия партнеров при реализации практико-ориентированного (дуального) образования, подготовке кадров для инвестиционных проектов, образовательных и иных организаций по вопросам сетевого взаимодействия и реализации образовательных программ в сетевой форме.
- Содействие поиску партнеров по дефицитным, а также новым и перспективным для региона компетенциям.
- Организация включения проектов региона в федеральные программы развития, направленные на кадровое обеспечение новых высокотехнологичных рынков в рамках проектов и инициатив технологического развития, в том числе Кругового движения НТИ.
- Организация и содействие в разработке прогноза кадровой потребности в регионе и формировании консолидированного заказа в части подготовки, переподготовки, повышении квалификации кадров, региональной системы управления рынком труда и занятости в рамках привлечения кадров и прочих мероприятий кадрового обеспечения.
- Сопровождение процесса и курирование вопросов аудита материально-технической базы площадок подготовки кадров, мониторинга обучения студентов и их последующего трудоустройства, независимой оценки качества подготовки кадров в регионе.
- Разработка предложений по синхронизации федеральных и региональных программ по кадровому обеспечению.
- Курирование проектов, направленных на развитие региональной системы кадрового обеспечения.
- Мониторинг процесса кадрового обеспечения в регионе, подготовка аналитических отчетов, а также рекомендаций для рассмотрения и утверждения на Координационном совете.

#### Положение 4. Принятие нормативно-правовых актов

Разработка и утверждение на уровне субъекта Российской Федерации соответствующей нормативно-правовой базы документов, обеспечивающих внедрение Кадрового стандарта.

В субъекте Российской Федерации должен быть определен и утвержден типовой состав нормативно-правовых, методических и других документов, включая:

- Стратегию кадрового обеспечения региона.
- Положение о Координационном совете.
- Положение о координаторе.
- Регламент средне- и долгосрочного прогнозирования потребности кадров.
- Документы, обеспечивающие реализацию практико-ориентированного (дуального) образования в субъекте Российской Федерации (о порядке организации дуального обучения учащихся и студентов, об утверждении типовых форм соглашений и договоров, об утверждении типового положения о наставничестве и т.д.).
- Регламент кадрового обеспечения инвестиционных проектов.
- Методику проведения аудита материально-технической базы образовательных организаций. Документы, обеспечивающие реализацию модели осуществления образовательных программ в сетевой форме.
- Типовые формы (соглашения, договоры и пр.) взаимодействия партнеров кадрового обеспечения.
- Документы по оценке эффективности системы кадрового обеспечения субъекта Российской Федерации.
- и другие.

#### РЕАЛИЗАЦИЯ КЛЮЧЕВЫХ ЭЛЕМЕНТОВ

##### Положение 5. Реализация механизмов прогнозирования потребности в кадрах по перспективным и востребованным профессиям

В субъекте Российской Федерации должен осуществляться кратко, средне и долгосрочный прогнозы потребности регионального рынка труда в кадровых ресурсах.

Долгосрочный прогноз потребности в кадровых ресурсах осуществляется на перспективу до 7 лет для выявления перспективных направлений развития рынка труда и проектирования развития региональной системы кадрового обеспечения, а также используется в рамках системы дополнительного образования детей и профессиональной ориентации учащихся школ по востребованным и перспективным профессиям.

Среднесрочный прогноз потребности в кадровых ресурсах осуществляется на перспективу 3-5 лет для проектирования механизмов кадрового обеспечения инвестиционных проектов, формирования государственного заказа на подготовку кадров для системы профессионального образования.

Краткосрочный прогноз потребности в кадровых ресурсах осуществляется на перспективу до 3 лет для проектирования механизмов регулирования регионального рынка труда и занятости, а также формирования заказа на краткосрочную подготовку и переподготовку кадров в рамках дополнительного профессионального образования.

Прогноз потребности в кадровых ресурсах должен основываться на прогнозе социально-экономического развития региона и учитываться при формировании стратегии кадрового обеспечения.

Ключевые аспекты механизма прогнозирования потребности в кадрах и использования его результатов:

- о Прогноз потребности в кадрах должен учитывать прогнозные макроэкономические тенденции регионального рынка труда: спрос и предложения на рынке труда, баланс трудовых ресурсов, убыль и старение населения, миграционные процессы, численность предполагаемых к высвобождению работников, текущий и прогнозный уровень занятости и т.д.
- о Прогноз потребности в кадрах должен учитывать факторы изменения структуры и величины кадровой потребности:
  - Потребность с учетом сложившихся тенденций занятости и инерционных сценариев развития экономики региона, в рамках которых профессионально-квалификационная структура потребности в кадрах, как правило, не меняется.
  - Потребность, формируемую с учетом реализации инвестиционных проектов региона, направленных на расширение и модернизацию экономики, в рамках которых возникает дополнительная количественная потребность в кадрах в целом в рамках существующей профессионально-квалификационной структуры.

- Потребность, формируемую инновационными и прорывными решениями по развитию новых производств и отраслей региональной экономики. Данный фактор оказывает влияние преимущественно на профессионально-квалификационную структуру потребности, а именно на появление новых компетенций и профессий.

о С учетом факторов, а также с учетом срока прогнозирования, прогноз потребности в кадрах должен основываться в том числе на следующих данных:

- Макроэкономические показатели, показатели развития экономики и рынка труда.
- Информация о кадровых потребностях инвестиционных проектов, данных от региональных работодателей о текущих и перспективных потребностях в кадрах.
- Данные по качественным изменениям спроса в отношении профессиональных кадров (по уровням подготовки, новым специальностям и профессиям) и формированию новых рынков труда. При прогнозировании кадровой потребности «дополнительная» профессионально-квалификационная структура определяется в результате экспертных оценок, формируемых участниками региональных групп по реализации проектов и инициатив технологического развития, и а также экспертами по технологиям и новациям, на основе результатов исследований, форсайтов и пр.
- о Прогноз потребности должен быть основан анализом (мониторинга) структуры подготовки кадров в регионе в системах среднего профессионального, высшего и дополнительно образования и предметом рассмотрения Координационным советом.
- о В соответствии с прогнозом потребности в кадрах должен формироваться государственный заказ на подготовку кадров с учетом приоритетов кадрового обеспечения для систем среднего профессионального, высшего и дополнительно профессионального образования.
- о Процедура формирования и исполнения государственного заказа должна быть прозрачной (обеспечена возможность отследить место обучения необходимых каждому предприятию специалистов). Результаты прогноза потребности в кадрах и государственного заказа должны иметь публичный характер и размещаться в открытых источниках.
- о Результаты прогноза потребности в кадрах и государственного заказа должны быть доведены до участвующих в прогнозе предприятий, институтов и корпораций развития, учебных заведений, а также до учреждений, реализующих программы профессиональной ориентации и навигации.



## Положение 6. Обеспечение навигации по востребованным и перспективным профессиям

В субъекте Российской Федерации должна быть обеспечена профессиональная навигация учащихся общеобразовательных организаций через современные инструменты профессиональной ориентации и выстроена система дополнительного образования детей. Навигация осуществляется за счет проведения мероприятий и обеспечения актуальной информацией о востребованных и перспективных профессиях, возможности практического обучения навыкам и компетенциям данных профессий на современной материально-технической базе, прохождении профессиональных проб и возможности закрепления и демонстрации полученных знаний и навыков в рамках региональных и национальных соревнований (олимпиады по технологиям, чемпионаты профессионального мастерства).

Ключевые инструменты навигации по востребованным и перспективным профессиям:

- о Разработка и реализация в регионе комплекса согласованных мероприятий по профессиональной навигации с участием работодателей, профессиональных образовательных организаций с учетом прогноза потребности в кадровых ресурсах и компетенций, формируемых инновационными и прорывными решениями по развитию новых производств и отраслей региональной экономики, а также ее цифровизации.
- о Проведение регионального мониторинга профессиональных планов и вариантов движения выпускников школ в целях планирования работы и оценки результативности реализованных мер.
- о Проведение региональных или участие в федеральных чемпионатах и олимпиадах по технологиям (Олимпиада НТИ, чемпионаты профессионального мастерства и других).
- о Разработка и реализация обновленных программ, а также механизмов участия преподавателей организаций ПОО и ООВО, представителей работодателей в проведении урока «Технология» в школах.
- о Реализация и поддержка проектов по прохождению школьниками профессиональных проб на базе предприятий и образовательных организаций, в том числе участие в проектах федерального уровня (в частности, «Билет в будущее» и других).
- о Создание и поддержка инновационной инфраструктуры и материально-технической базы дополнительного образования детей, в частности региональные ресурсные центры, центры коллективного пользования для детей,

центры молодежного инновационного творчества, технопарки, другие инфраструктурные элементы.

- о Поддержка проектов, сбор и тиражирование лучших практик навигации по востребованным и перспективным компетенций, в том числе в рамках дорожных карт кадрового обеспечения проектов и инициатив технологического развития.

## Положение 7. Реализация практико-ориентированной модели подготовки высококвалифицированных рабочих кадров

В субъекте Российской Федерации должны быть созданы механизмы практико-ориентированной, в том числе дуальной профессиональной подготовки и переподготовки по профессиям, соответствующим приоритетам развития промышленности (экономики) региона, а также механизмы соответствующего ресурсного обеспечения.

Для реализации практико-ориентированной подготовки высококвалифицированных рабочих на системном уровне необходимо обеспечить координацию и взаимодействие между профессиональными образовательными организациями, предприятиями реального сектора экономики и региональными органами исполнительной власти, в том числе:

- о Включение представителей системы СПО в колледжальные и совещательные органы по вопросам кадрового обеспечения региональной экономики или отдельных ее частей.
- о Включение в наблюдательные советы ПОО представителей якорных высокотехнологичных работодателей, представителей региональных органов исполнительной власти.
- о Создание условий партнерства в совместной, сквозной реализации образовательных программ с предприятиями реального сектора экономики.

При внедрении модели практико-ориентированной (дуальной) подготовки высококвалифицированных рабочих кадров должно быть предусмотрено<sup>2</sup>:

- о Определение партнеров (работодателей-заказчиков) по подготовке высококвалифицированных рабочих кадров, заключение соответствующих договоров и соглашений.

<sup>2</sup> Подробнее в Методических рекомендациях по реализации дуальной модели подготовки высококвалифицированных рабочих кадров, разработанных Агентством стратегических инициатив в 2015 году по итогам реализации проекта «Подготовка рабочих кадров, соответствующих требованиям высокотехнологичных отраслей промышленности, на основе дуального обучения» [https://asi.ru/staffing/dualeducation/docs/Method\\_Recommendation\\_2.0.pdf](https://asi.ru/staffing/dualeducation/docs/Method_Recommendation_2.0.pdf)

- о Участие работодателей-заказчиков в разработке и актуализации образовательных программ и формировании требований к профессиональным личностным компетенциям студентов, в образовательном процессе в качестве преподавателей, а также в аттестационных комиссиях и демонстрационном экзамене в качестве экспертов.
- о Создание условий для обучения на рабочем месте (создание площадки, обеспечение спецодеждой и т.д.), а также организация прохождения практической части обучения на рабочем месте.
- о Закрепление работодателями наставников за обучающимися на рабочем месте и наличие корпоративных стимулов для наставников (материальное, нематериальное вознаграждение).
- о Разработка образовательных программ в сетевой форме, а также договоров о сетевом взаимодействии между участниками образовательного процесса.
- о Разработка и утверждение типовых нормативных документов, обеспечивающих реализацию дуального образования в субъекте Российской Федерации (в соответствии с Положением 4).

Дополнительные инструменты практико-ориентированной подготовки в ПОО:

- о Гибкие модульные образовательные программы, поддержка индивидуальных образовательных траекторий.
- о Цифровая образовательная среда – внедрение дистанционных форм обучения.
- о Учебно-производственные площадки, хозяйства.
- о Условия для развития студентов и сточки зрения их занятости и самозанятости: получение дополнительных квалификаций, обучение навыкам предпринимательства, подготовка в области эффективного поведения на рынке труда, формирование навыков проектной работы и т.д.

#### **Положение 8. Реализация практико-ориентированной модели подготовки инженерных кадров для высокотехнологичных производств**

В субъекте Российской Федерации должны быть внедрены эффективные механизмы повышения качества инженерного образования и выстраивания эффективного взаимодействия работодатель-вуз по соответствующим специальностям.

Для реализации практико-ориентированной подготовки инженерных кадров необходимо разработать и обеспечить легитимность механизмов координации и взаимодействия между региональными органами исполнительной власти и вузами, в том числе:

- о Включение представителей вузов в Координационный совет, отраслевые советы и прочие коллегиальные и совещательные органы по вопросам кадрового обеспечения региональной экономики или отдельных ее частей.
- о Включение в наблюдательные советы вузов представителей якорных высокотехнологичных работодателей, профильных организаций среднего профессионального образования, представителей региональных органов исполнительной власти.
- о Создание условий партнерства в совместной, сквозной реализации образовательных программ с предприятиями реального сектора экономики. Механизмами практико-ориентированной подготовки инженерных кадров для высокотехнологичных производств могут выступать:
  - о Создание базовых кафедр высокотехнологичных компаний в вузах (участие работодателей в разработке образовательных программ, в учебных практиках и дипломных проектах студентов, договоры о материально-техническом обеспечении учебного процесса).
  - о Интеграция в основной образовательный процесс студентов бакалавриата и магистратуры проектной деятельности, в ходе которой они могут получить опыт реализации инженерных проектов полного жизненного цикла и работы в многопозиционной команде.
  - о Создание инфраструктуры для развития предпринимательских навыков, развития программ деловой активности студентов.
  - о Специальные образовательные инструменты, включая:
    - Образовательные программы в сетевой форме (совместные программы образовательных организаций, предприятий, технопарков и иных элементов региональной инновационной инфраструктуры).
    - Практико-ориентированные программы магистратуры, построенные по модульному принципу с привлечением к разработке и проведению отдельных образовательных модулей представителей работодателей.
    - Индивидуальные траектории обучения, включающие онлайн-курсы и ориентированные на формирование уникального профиля компетенций, соответствующего текущей или будущей профессиональной позиции обучающегося, в том числе позиции в команде, реализующей высокотехнологичный проект.



### **Положение 9. Реализация механизмов обеспечения кадровой потребности посредством дополнительной подготовки и переподготовки кадров, регулирования рынка труда и занятости**

В субъекте Российской Федерации в процесс кадрового обеспечения (особенно в краткосрочной перспективе) должны быть встроены механизмы регулирования рынка труда и занятости, механизмы дополнительной подготовки и переподготовки кадров. Региональные органы, ответственные за регулирование рынка труда и занятости, должны быть вовлечены в процесс кадрового обеспечения региона.

Механизмы регулирования рынка труда и занятости могут предусматривать:

- Механизмы работы с работодателями по выявлению и обеспечению краткосрочных потребностей в кадровом обеспечении, в том числе организация сервиса (услуги) по адресной работе с данными клиентами.
- Планирование и реализация программ по кадровому обеспечению инвестиционных проектов.
- Механизмы определения потребности в компетенциях со стороны рынка и формирования заказа на программы дополнительного профессионального образования, включая краткосрочную подготовку, переподготовку кадров под выявленные потребности.
- Механизмы обеспечения потребности в кадрах за счет интеграции в процесс кадрового обеспечения действующих безработных, включая молодых специалистов и людей с ограниченными возможностями.
- Реализация программ привлечения кадров, участие в программах трудовой мобильности.

### **Положение 10. Реализация механизмов подготовки и переподготовки педагогических кадров**

Организация и реализация специализированной подготовки и переподготовки педагогических кадров всех уровней профессионального и видов дополнительного образования, включая мастеров производственного обучения, а также работников организаций реального сектора экономики, участвующих в подготовке кадров (например, наставников на производстве).

Механизмы подготовки и переподготовки педагогических кадров должны предусматривать:

- Программы повышения квалификации педагогических кадров (работников ООБВ, ПОО, ДО и ДПО, преподавателей урока технологии) в соответствии с современными образовательными технологиями, в том числе технологиями

неформального образования (технологии подготовки наставников проектной деятельности).

- Обучение в рамках реализации практико-ориентированного, в том числе дублирующего обучения:

- Подготовка преподавателей, мастеров производственного обучения, образовательных организаций и учителей уроков «Технологии» на площадках работодателей (производственная стажировка).

- Подготовка наставников на площадках образовательных организаций (педагогическая стажировка).

- Обучение экспертов демонстрационного экзамена и повышение квалификации преподавателей ПОО по программам Академии Ворлдскиллс по приоритетным для региона профессиям и компетенциям.

Мастера производственного обучения и наставники от предприятий должны владеть методикой оценки по стандартам WorldSkills и могут быть сертифицированы Союзом «Ворлдскиллс Россия» в части профессии и компетенций, по которым проводятся региональные чемпионаты профессионального мастерства по стандартам WorldSkills в субъекте Российской Федерации.

### **Положение 11. Реализация независимой оценки качества подготовки кадров**

Оценка качества подготовки кадров в субъекте Российской Федерации должна осуществляться на основе независимых и прозрачных механизмов оценки. При реализации независимой оценки качества подготовки кадров необходимо учитывать, что подготовка кадров должна осуществляться в соответствии с лучшими зарубежными стандартами и передовыми технологиями.

В качестве механизмов независимой оценки качества подготовки кадров могут выступать:

- Для студентов СПО и ВО:
  - Проведение квалификационного/производственного экзамена с участием работодателя.
  - Государственная итоговая аттестация в формате демонстрационного экзамена по стандартам WorldSkills.
  - Участие студентов колледжей и вузов в системе чемпионатов «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) на региональном уровне, уровне федерального округа и национальном уровне.

- Для граждан, получивших образование:

- Специализированные структуры по организации и проведению оценки качества подготовки кадров в субъекте Российской Федерации (центры оценки квалификации, центры сертификации квалификации и т.д.).
- Корпоративные (отраслевые) чемпионаты по стандартам WorldSkills (для молодых рабочих и учащихся учебных учреждений в рамках действующих производств в возрасте от 17 до 28 лет).

Инструментом мониторинга качества подготовки кадров через государственную итоговую аттестацию в формате демонстрационного экзамена по стандартам WorldSkills и участие в системе чемпионатов «Молодые профессионалы» всеуровневой является электронная система eSim.

### **Положение 12. Реализация механизмов мониторинга системы кадрового обеспечения**

В субъекте Российской Федерации должен осуществляться мониторинг системы кадрового обеспечения экономики через наличие системы показателей, соответствующих стратегии кадрового обеспечения, сбора соответствующих данных и рассмотрения результатов их достижения в органах принятия решений, в том числе на заседаниях Координационного совета.

Система показателей кадрового обеспечения должна включать показатели реализации положений Кадрового стандарта, а также показатели развития рынка труда и профессионального образования, обеспечения кадрами инвестиционных проектов, мониторинга трудоустройства выпускников, качества подготовки кадров и другие

С целью развития и оптимизации управленческих механизмов целесообразно в регионе стимулировать внедрение цифровой среду поддержки принятия решений, инструментов управления на основе больших данных, накопления данных сквозным образом для всех уровней и видов образования, а также данных о трудоустройстве с привязкой к единому профилю человека.

### **ИНФОРМАЦИОННОЕ И МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ**

#### **Положение 13. Обеспечение процессов кадрового обеспечения качественной материально-технической и методической базой**

В субъекте Российской Федерации должно быть осуществлено обеспечение образовательного процесса современной учебно-методической базой, а также обеспечение доступа учащихся и преподавателей к высокотехнологичному современному оборудованию на любой из доступных площадок (колледж,

предприятие, специализированный центр компетенций, ресурсный центр, многофункциональный центр компетенций, межрегиональный центр компетенций и т.д.).

Должен проводиться периодический аудит существующей в субъекте Российской Федерации материально-технической базы обеспечения образовательного процесса.

Возможные варианты обеспечения образовательного процесса материально-технической базой:

- о Учебные лаборатории, межрегиональные и региональные центры компетенций, созданные совместно с ключевыми промышленными предприятиями.
- о Оборудованные площадки на производственных участках предприятий (принимающих участие в практико-ориентированной (дуальной) подготовке).
- о Ресурсные центры, центры коллективного пользования и пр.

Для повышения эффективности обеспечения материально-технической и методической базой образовательных организаций в субъекте Российской Федерации должны быть созданы механизмы сетевого взаимодействия при реализации образовательных программ с использованием ресурсов нескольких образовательных, предприятий и иных организаций, в том числе за границами субъекта Российской Федерации.

Займствование компетенций, востребованных в регионе, но не формируемых на должном уровне региональными образовательными организациями, должно осуществляться путем предоставления обучающимся возможности освоения этих компетенций в формате онлайн-курсов с последующим зачетом результатов обучения в основных образовательных программах, а также создание условий для возможности непрерывного образования взрослых

### **Положение 14. Обеспечение информационной прозрачности региональной модели кадрового обеспечения**

В субъекте Российской Федерации должен быть обеспечен свободный и удобный доступ заинтересованных лиц к основной информации о внедрении региональной модели кадрового обеспечения. Информация должна находиться в открытом доступе и оперативно предоставляться по запросу заинтересованных лиц.

Способ размещения информации должен учитывать необходимость удобной навигации для пользователя. Состав информации о внедрении региональной модели кадрового обеспечения промышленного (экономического) роста:

- о Актуальная информация по стратегическим целям, задачам, приоритетам системы кадрового обеспечения региона.

- Региональный орган принятия решений, состав его участников, график его работы, информация по принятым решениям.
- Информация по координатору, в том числе описание его роли в системе кадрового обеспечения региона, состав функций, контактная информация.
- Актуальные нормативно-правовые акты.
- Детализированная информация по потребности регионального рынка труда, по перспективным и востребованным профессиям.
- Приоритетные для региона компетенции. В привязке к каждой приоритетной для региона компетенции: состав региональных образовательных организаций и работодателей, инвестиционные проекты, применяемые на региональном уровне механизмы практико-ориентированной подготовки кадров.
- Информация по кадровому обеспечению для инвесторов.
- Информация о реализации профессиональной ориентации учащихся средней школы и встраивании системы дополнительного образования детей, в том числе в рамках реализации проектов и инициатив технологического развития (например, информация о действующих центрах молодежного инновационного творчества, реализации проектов, мероприятиях Кружкового движения НТИ, о и т.д.).
- Информация о реализации механизмов практико-ориентированной подготовки кадров (перечень участвующих работодателей и образовательных организаций, сетевые образовательные программы, перечень базовых кафедр и т.д.).
- Информация о реализации механизмов регулирования рынка труда и занятости (база актуальных вакансий, программы подготовки и переподготовки кадров и т.д.).
- Информация о реализации независимой оценки качества подготовки кадров (например, о чемпионатах профессионального мастерства по стандартам WorldSkills и их результатах, о достижениях в рамках Олимпиады НТИ, рейтинги СПО и ВО и т.д.).