

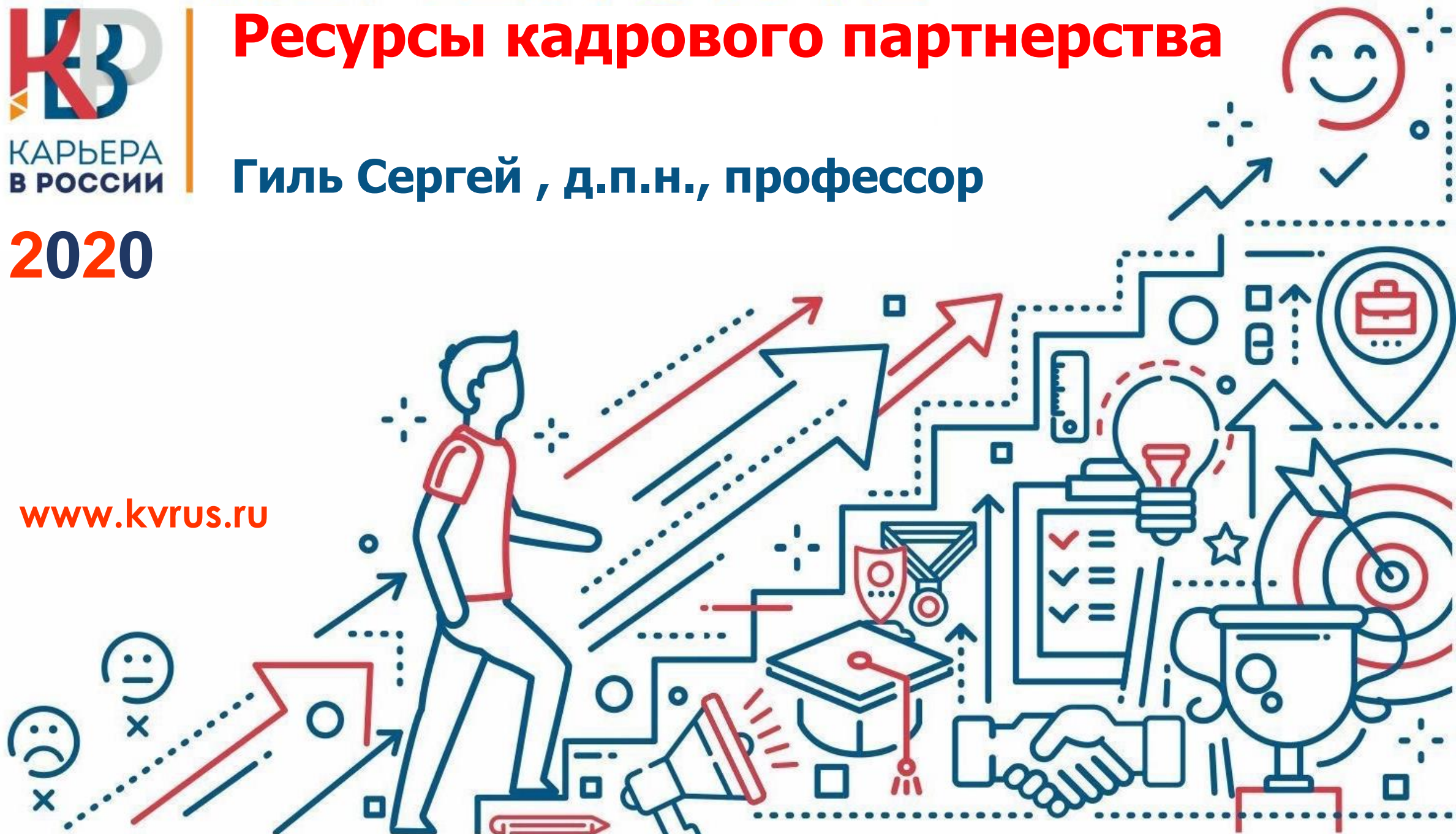


Ресурсы кадрового партнерства

Гиль Сергей , д.п.н., профессор

2020

www.kvrus.ru





Кто мы?

www.kvrus.ru

Группа проектов «Карьера в России» нобф «Интеллектуальный альянс»

С 2008 года исследуем проблематику развития человеческого потенциала и продуктивного карьерного строительства молодежи в России

Ведем изыскания меж трех столпов кадрового воспроизводства,

которые изучаем, представляем и понимаем

Как?



Молодой человек на рынке труда

Носитель:

- ✓ потенциала
- ✓ уровня образования
- ✓ компетенций
- ✓ отчасти - квалификаций

Ищет, где лучше. Работает, где может.

Легко принимает поведенческое стимулирование со стороны образования и бизнеса

Но выбирает то, что хочет

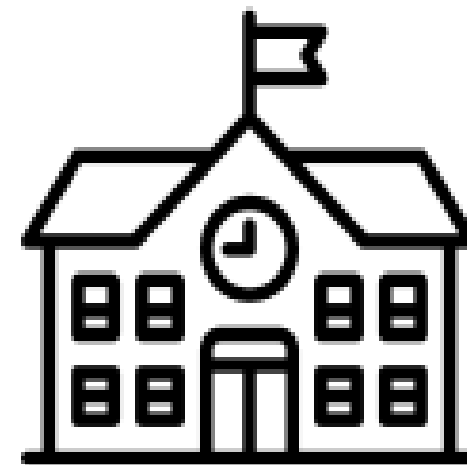




Образовательные организации

Основные переработчики человеческого потенциала в России:

- ✓ в ЗуН, с 2011 года - в компетенции
- ✓ С ограниченными обязательствами в квалификационной подготовке выпускников
- ✓ Не заточены на исследование, описание, внедрение в образовательные программы компетенций и квалификаций по уровням, востребованным в экономике.





Бизнес: основной потребитель трудовых ресурсов, у которого де-юре нет ключевого поставщика

- ✓ Структуры корпоративного обучения, в большей степени, заточены на развитие управленческих, а не массовых рабочих профессий
- ✓ Список профессий и должностей в реальном бизнесе многократно больше перечня профильных специальностей и направлений в СПО, ВО
- ✓ Бизнес «в ручном режиме» докручивает кадры до минимально необходимой квалификации.
- ✓ Выстраивает «обучение через всю жизнь» своих сотрудников в производственном процессе, обладая частичной экспертизой в сфере образования
- ✓ Не доверяет ни выпускнику, ни образованию



«Волшебной пилюли для интеграции нет!»



«Есть вдохновляющая работа!»

- ✓ Системы оценки результатов и качества обучения, а также квалификаций у трех столпов методически и организационно не совпадают.
- ✓ И даже, если сегодня, внести Императив волевой интеграции систем в качестве нормы, на преодоление разрывов потребуется некоторое время (от 3 до 7 лет) в случае, если все драйверы системы проделают «методическую работу» качественно!

Бизнес

Образование

РОИВ как учредители ссузов

Студент и работник включатся!



ТЗ для «методической работы» на основе разрывов

- ✓ непроделанная работа по систематизации ключевых, ядерных профессий и массовых трудовых функций, локальных компетенций по областям профдеятельности, по сферам бизнеса и технологий
- ✓ слабо осмысленные ТФ – трудовые функции в разрезе должностей-профессий
- ✓ слабая экспертиза корпобучения в профобразовании и системах оценивания, упрощенное, «непереносимое» за пределы компании понимание «своего квалификационного экзамена» для входящих и действующих сотрудников
- ✓ «плоская, контролирующая» культура и модели оценивания. **Экзамен как репрессия, а не рамка для подъема**
- ✓ недопонимание, недооценка, реактивное пренебрежение ООП СПО, ВО в качестве ресурса для «длинной» подготовки кадров по ТЗ от бизнеса: с содержанием ТФ, с прикладным «практическим» обучением по дуальному сценарию, с вшитой моделью оценки ЗУН, компетенций работника от обучающегося до выпускника сообразно необходимым уровням квалификаций в бизнесе
- ✓ **недоработанность инструментов прямого взаимодействия предприятия и обучающегося - ученического договора** и персональной интеграции студента в получение образования, практик, скилов и адаптации под необходимый квалификационный результат

Методические инструменты для «кадрового партнерства» и снятия барьеров между системами оценки/признания

- ✓ 1. Отбор и понимание **ключевых** профессий/компетенций
- ✓ 2. **Вовлечение** профильных ссузов, вузов в описание ТФ, систем оценки компетенций, квалификаций в производственном процессе. Синхронизация в понимании ТФ, производственного процесса, методов обучения и оценки как результат
- ✓ 3. Партнерская выработка моделей сквозной оценки компетенций и квалификаций будущего работника: от входного контроля до квалификационного экзамена в партнерстве ОО – бизнес – РОИВ
- ✓ 4. Конструирование модели ДЭ по высшей рамке квалификации с описанием уровней вниз. На основе ТФ бизнеса, в корреляции с требованиями ГИА СПО, ДЭ ВС, НОК.
- ✓ 4. Внедрение партнерских образовательных программ Бизнес-ОО, выпускной квалификационный экзамен в которых, будет равен входному квалификационному экзамену в бизнесе, в системе НОК.
- ✓ 5. Введение функции и подготовка экспертов по оценке и по практическому обучению – наставников от бизнеса и ОО для удержания рамки качества практического обучения выпускников и действующих сотрудников
- ✓ 6. Задействование конкурсов профмастерства, чемпионата «Молодые профессионалы» в качестве «методпесочницы» и мотивационного ресурса
- ✓ 7. Долгосрочные договоренности о мерах кадрового партнерства: бизнес-образование – студент – работник в горизонте 4-7 лет, включая, привлекательную модель ученического договора для студента и предприятия.

Кто в России
применяет
ресурсы
«кадрового
партнерства»?

