



Современная экономика

Основные черты

**Условия на рынке
диктуют покупатели**

**Сокращающийся
цикл жизни
продуктов и услуг**

**Быстро меняющаяся
бизнес-среда**

**Глобализация на базе
Интернета и ИТ**

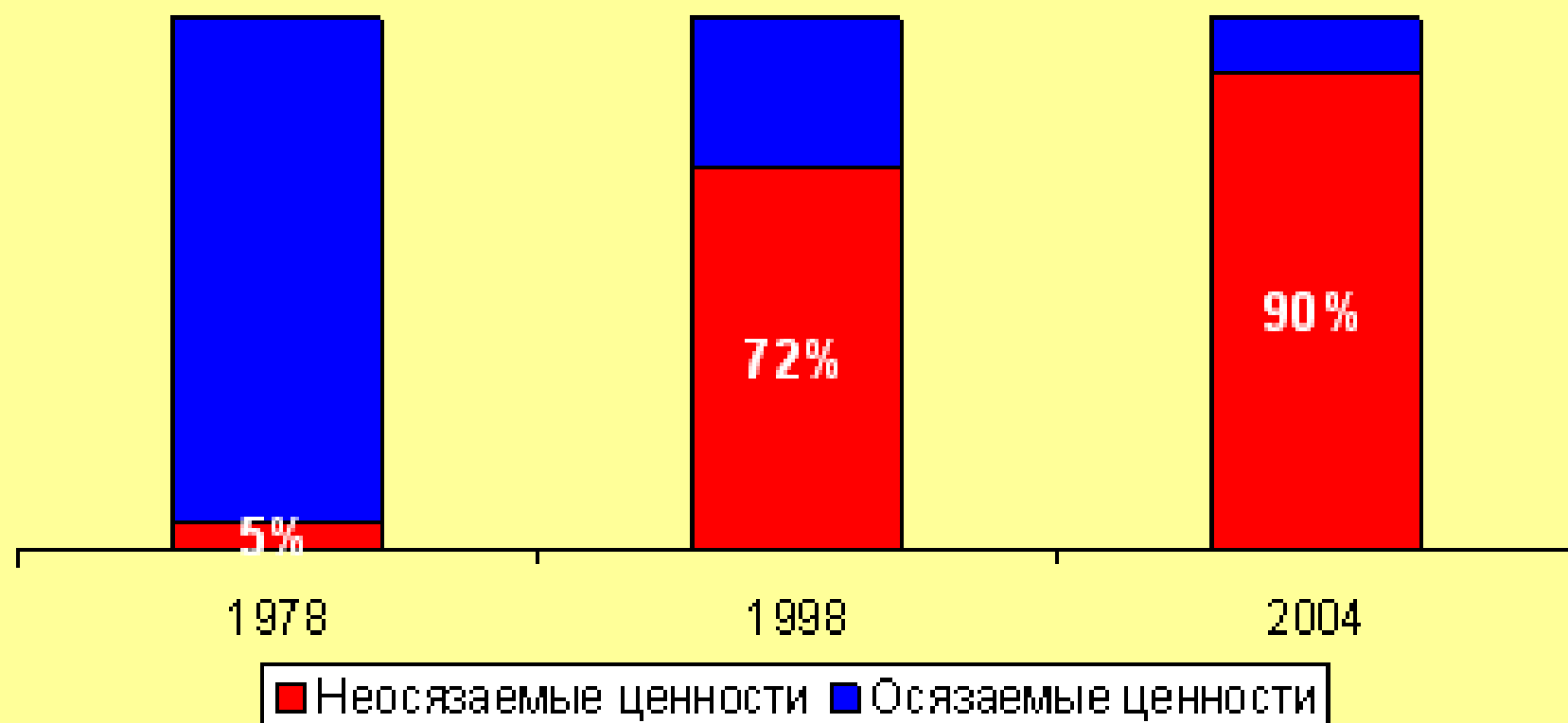
**Предпринимательская
экономика, движимая
креативностью**



Измерение капитализации фирмы

Возрастающая роль интеллектуальных активов

Относительный вклад неосязаемых ценностей – бизнес-моделей, систем, знаний, умений, брендов, технологий, процессов и др. – в бизнес по сравнению с осязаемыми ценностями



Область	Старая индустриальная экономика	Новая экономика знаний
	Рынок	
Экономическое развитие	Постепенное, линейное, довольно предсказуемое	Изменчивое – чрезвычайно быстрые перемены со взрывными взлетами и падениями, и хаотичное –направление экономических перемен не может быть точно определено ⁴
Перемены на рынке	Медленные и линейные	Быстрые и непредсказуемые
Цикл жизни продуктов и технология	Длинный	Короткий
Основные двигатели экономики	Крупные индустриальные фирмы	Инновационные <u>предпринимательские фирмы</u> , движимые знаниями
Масштаб конкуренции	Локальный	Глобальная гиперконкуренция
Доминирующая сила на рынке	Поставщик	<u>Покупатель</u>
Конкуренция: название игры	Размер: Крупный съедает мелкого	<u>Скорость</u> : Быстрый съедает медленного
Маркетинг: название игры	Массовый маркетинг	<u>Дифференциация</u>

Предприятие

Динамика	Медленная	Ускоряющаяся под воздействием ожиданий все более требовательных покупателей
Основное внимание на:	Стабильность	<u>Управление переменами</u>
Стратегия развития бизнеса	Стратегическая пирамида: <u>видение</u> , <u>миссия</u> , цели, планы действий	Движимая открывающимися возможностями; динамичная стратегия
Мера успеха	Прибыль	Капитализация рынка (рыночная цена компании)
Организация производства	Массовая продукция	Гибкая; стройное производство, <u>расширенное предприятие</u>
Основные двигатели роста	Капитал	Ресурсы: люди, знания, <u>способности</u>
Основные источники <u>инноваций</u>	Научные исследования	Научные исследования, <u>системные инновации</u> , <u>управление знаниями</u> , интеграция, создание нового бизнеса, <u>венчурные стратегии</u> , <u>новые бизнес модели</u>
Основные двигатели технологий	Автоматизация и механизация	Информационные и телекоммуникационные технологии, е-бизнес, компьютерные дизайн, быстрое создание прототипов и производство
Основные источники <u>устойчивого конкурентного преимущества</u>	Доступ к исходным материалам, дешевой рабочей силе и капиталам; сокращение себестоимости за счет больших масштабов производства	<u>Лидерство</u> , <u>командная работа</u> , <u>предпринимательское творчество</u> , <u>скорость</u> ; <u>уполномочивание подчиненных</u> , <u>партнерство с покупателем</u> ; <u>дифференцирующие стратегии</u> ; <u>конкурентные стратегии</u> , отличительные <u>корпоративные способности</u> ; <u>организационное совершенство</u>
Самый драгоценный ресурс	Финансовый капитал	Людской капитал
Механизм принятия решений	Вертикальный	Распределенный
Инновационный процесс	Периодический, линейный	Непрерывный, → <u>системный</u>
Фокус производства	Внутренние процессы	<u>Системное управление бизнес процессами</u> и вся цепочка создания ценности
Стратегические альянсы с другими фирмами	Редкие, менталитет одиночки	<u>Партнерство</u> ради доступа к новым <u>корпоративным способностям</u>
Организационные структуры	Иерархические, пирамидальные, бюрократические, функциональные	Взаимосвязанные подсистемы; <u>плоские, гибкие, децентрализованные, дивизионные структуры</u> , <u>уполномочивание подчиненных</u> , сетевые структуры
<u>Бизнес модель</u>	Традиционная: командуй-и-контролируй	<u>Новая</u> : основной фокус на людей, <u>знания</u> и <u>взаимосвязи</u>

Рабочая сила

Лидерство	Вертикальное	Распределенное: <u>уполномочивание подчиненных</u> и самолидерство
Характеристики рабочей силы	В основном мужчины, высокая доля полу-обученных и необученных	Равноправие полов; высокая доля работников с высшим образованием
Умения	Узкая специализация, стандартизация	Широкая специализация, гибкость
Требования к образованию	Сертификат или диплом	Непрерывное обучение: вопрос не в том, что ты знаешь, а как быстро ты умеешь узнавать новое
Отношения менеджера и подчиненных	Конфронтация	Сотрудничество, <u>командная работа</u> , <u>вдохновляющая корпоративная культура</u>
Занятость	Стабильная	Подвержена влияниям рыночных возможностей и факторов риска
Сотрудники рассматриваются как:	Затраты	Инвестиции

Мировые тренды в системе образования

Тренды в системе высшего образования в мире:

- «Массовизация» высшего образования (всеобщее образование)
- Глобализация рынков труда
- Необходимость частой смены профессий из-за быстрого изменения технологий (увеличение скорости научно-технического прогресса)
- Информатизация, «цифровизация» (онлайн-обучение, виртуальные тренажеры и симуляторы и пр.)

Как следствие:

- Значительное снижение доли «формального» образования
- Повышение требований со стороны работодателей к уровню профессиональных компетенций работников
- Переход к системе непрерывного профессионального образования «через всю жизнь» («Life Long Learning»), рост значимости ДПО
- Построение индивидуальной образовательной траектории

Ситуация в России

Рассогласованность между квалификациями, присутствующими на рынке труда, которые получены после окончания формального образования, и теми квалификациями, которые реально нужны рынку труда/ рабочим местам.

Совместное с вузами
развитие
существующей модели
подготовки
на базе учебных
заведений



Развитие
собственной системы
«доводки»
специалистов
на базе
компаний

Выпускники учреждений НПО, СПО, ВПО не в полной мере справляются с трудовыми обязанностями без дополнительного обучения

Основные элементы Национальной системы квалификаций (НСК)

- Национальная рамка квалификаций
- Профессиональные стандарты
- Система независимой оценки качества профессионального образования и сертификации квалификаций
- Образовательные стандарты
- Образовательные программы

НСК - мост, соединяющий систему профессионального образования с рынком труда.

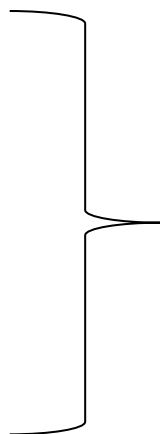
The diagram consists of a large vertical bracket on the left side, grouping the five bullet points. A horizontal line extends from the middle of this bracket to the right, pointing towards the descriptive text.

Задачи Национальной системы квалификаций

- Формировать общую стратегию развития рынка труда и системы образования.
- Описывать с единых позиций требования к квалификации при разработке профессиональных стандартов и ФГОС.
- Разрабатывать процедуры оценки квалификации и сертификации.

Традиционный подход к подготовке кадров

- **Качество**
- **Объемы**
- **Структура**



**не соответствует запросу
экономики**

Экономика вяло реагирует на призывы:
скажите, кто Вам нужен?

Цель



Повышение эффективности производства за счет:

- снижения издержек, вызванных недостаточной квалификацией персонала
- создание прорывных технологий и оптимальных систем на основе развития инновационных качеств человеческого потенциала

Задача

Создать и отработать механизм

1. Повышения эффективности подготовки кадров.
2. Снижения издержек процесса подготовки и использования профессиональных кадров.



Путь решения

«Сопряжение» нормативных документов,
регулирующих вопросы квалификаций **в сфере**
труда (квалификационные справочники,
профессиональные стандарты и др.) **и в сфере**
образования (федеральные государственные
образовательные стандарты и образовательные
программы).

Стратегический подход

Определить требования к
квалификациям, необходимым для перехода к
более конкурентоспособной, инновационной и
основанной на знаниях экономике.

Для этого — сформировать
профессиональные стандарты и механизмы
их поддержания, обновления и использования.

Что мешает ?

Отсутствие необходимого правового и институционального поля:

- Отсутствие законодательного регулирования НСК.
- Отсутствие государственного регулирования в части институциональных механизмов системы квалификации (распределение ответственности за разработку и утверждение профессиональных стандартов, статус организаций по разработке, утверждению, поддержанию и признанию квалификаций и т.д.).

Высококвалифицированные работники – работники, обладающие профессиональными компетенциями
(Дорожная карта АНО «Агентство стратегических инициатив»)
Формирование «класса» высококвалифицированных работников, работающих на высокопроизводительных рабочих местах (ВПРМ), - одна из целей перехода к Национальной Системе Компетенций и Квалификаций (НСКК)

Структура компетенций:



Проблемы рынка труда, характерные для Самарской области

Количественный и качественный дефицит рабочей силы

(демографический спад 90-х годов)

Уровень квалификаций: дефицит компетенций, востребованных на конкретных рабочих местах

Проблемы региона:

- **Качество подготовки рабочих не соответствует требованиям работодателей**
- **Отсутствие системного взаимодействия всех заинтересованных сторон в повышении качества профессионального образования**
- **Пассивное/формальное участие работодателей в процессе формирования образовательных стандартов, процедурах оценки качества подготовки выпускников образовательных учреждений**
- **Разобщенность требований работодателей в области повышения уровня квалификации рабочей силы**
- **Отсутствие механизмов определения потребности в подготовке кадров своих предприятий с учетом изменяющейся профессионально-квалификационной структуры рынка труда**

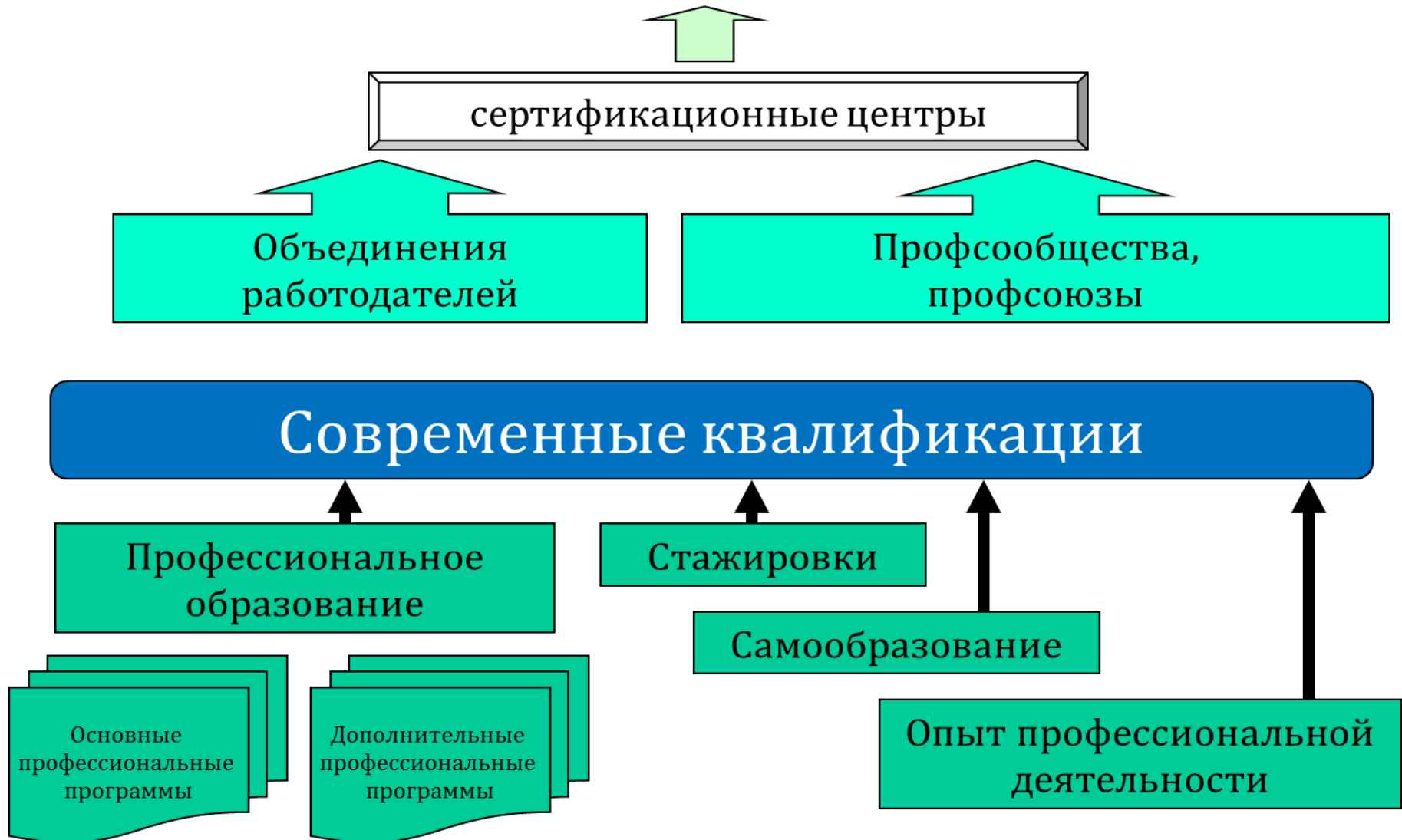
Независимая оценка квалификаций

Сертификация персонала — процесс, посредством которого независимый орган подтверждает, что уровень квалификации и компетенции работника соответствует требованиям профессионального стандарта по видам экономической деятельности (или) международных стандартов

Сертификация квалификаций выпускников — процедура независимой оценки (с участием работодателей) степени соответствия профессиональной компетентности выпускников учреждений ПО требованиям повышенного уровня квалификации по профессиям

Внедрение системы независимой оценки квалификации

Независимая оценка квалификаций



Ресурсы

Национальный совет при Президенте РФ по профессиональным квалификациям

<http://nspkrf.ru>

Координационный совет по кадровой политике при Губернаторе Самарской области

<http://www.cposo.ru/koordinatsionnyj-sovet-po-kadrovoj-politike/407-o-koordinatsionnom-sovete-po-kadrovoj-politike-pri-gubernatore-samarskoj-oblasti>

Программно-аппаратный комплекс «Профессиональные стандарты»

<http://profstandart.rosmintrud.ru/>

Производственно-образовательный консорциум «Кадры XXI века»

www.cposo.ru

e-mail: consortium21@cposo.ru