



Новые драйверы реализации квалификационных требований в программах профессионального обучения и дополнительного профессионального образования

Левкевич М.М., д.э.н., профессор, консультант отдела специальных программ управления занятости населения Министерства труда и социального развития Краснодарского края, Краснодар, Россия

Гарнов А.П., д.э.н., профессор,
ФГБОУ ВПО «РЭУ им. Г.В. Плеханова», Москва, Россия

Новикова Е.П., к.э.н., заместитель Министра труда и социального развития Краснодарского края, Краснодар, Россия

Аннотация. В условиях происходящих институциональных преобразований органы власти для стабилизации положения на рынке труда одним из приоритетных направлений обеспечения устойчивого развития экономики и социальной стабильности обозначили профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование отдельных категорий граждан. Разработан и успешно реализуется пакет дополнительных мер для поддержания уровня жизни граждан, в том числе посредством приобретения новой профессии. Несмотря на комплексный подход к реализации государственных услуг, включающих в себя профессиональную ориентацию для подтверждения правильности выбора образовательной программы, значение показателя трудоустройства граждан по после прохождения обучения достаточно невысокое. Подобная ситуация характерна для большинства регионов нашей страны, которые пытаются исходя из имеющихся реалий помогать гражданам в трудоустройстве.

В настоящем исследовании раскрывается практика, которая располагает инструментарием для решения вопроса трудоустройства граждан после прохождения профессионального обучения и дополнительного профессионального образования. Анализ образовательных программ, реализуемых в Краснодарском крае позволил сделать вывод о необходимости приведения их в соответствие с актуальными квалификационными требованиями работодателей для увеличения доли трудоустроенных граждан, прошедших обучение.

Ключевые слова: профессиональное обучение, дополнительное профессиональное образование, образовательные программы, квалификационные требования, работодатели

New drivers for the implementation of qualification requirements in vocational training and additional professional education programs

Levkevich M.M., Doctor of Economic Sciences, professor, consultant of the Department of Special Programs of the Department of Employment of the Population of the Ministry of Labor and Social, Development of the Krasnodar Territory, Krasnodar, Russia

Garnov A.P., Doctor of Economics, professor, Plekhanov Russian University of Economics, Moscow, Russia

Novikova E.P., PhD in Economics, deputy Minister of Labor and Social Development of the Krasnodar Territory, Krasnodar, Russia

Annotation. In the context of the ongoing institutional transformations, in order to stabilize the situation in the labor market, one of the priority areas for ensuring sustainable economic development and social stability has designated vocational training and additional professional education for certain categories of citizens. A package of additional measures has been developed and is being successfully implemented to maintain the standard of living of citizens, including through the acquisition of a new profession. Despite a comprehensive approach to the

implementation of public services, including professional orientation to confirm the correctness of the choice of an educational program, the value of the indicator of employment of citizens after completing training is rather low. A similar situation is typical for most regions of our country, which are trying, based on the existing realities, to help citizens in finding employment.

This study reveals a practice that has tools for resolving the issue of employment of citizens after passing vocational training and additional professional education. An analysis of educational programs implemented in the Krasnodar Territory led to the conclusion that it is necessary to bring them in line with the current qualification requirements of employers in order to increase the proportion of employed citizens who have completed training.

Key words: vocational training, additional professional education, educational programs, qualification requirements, employers

1. Введение. Сегодня сектором государственного управления предпринимаются активные действия по решению вопроса трудоустройства отдельных категорий граждан, обозначенных в Постановлении Правительства РФ от 27 мая 2021 г. № 800 [8], посредством реализации мероприятий по организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования. Происходящие перманентные институциональные преобразования в экономической системе страны открывают возможности для трудоустройства граждан по принципиально новым для себя профессиям. Переобучение граждан в рамках федерального проекта «Содействие занятости» национального проекта «Демография» осуществляют федеральные операторы [6, 7] и организации, занимающиеся образовательной деятельностью, с которыми заключены договора о партнерстве.

На региональном уровне орган исполнительной власти согласовывает перечень образовательных программ [8], реализуемых ранее обозначенными организациями. Так, согласование министерством труда и социального

развития Краснодарского края перечня образовательных программ для организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования отдельных категорий граждан в 2022 году осуществляется с учетом информации о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, востребованных работодателями Краснодарского края [9] и заявленных в центры занятости населения. Для согласования образовательных программ, предназначенных для индивидуальных предпринимателей, граждан, применяющих специальный налоговый режим «Налог на профессиональный доход» или зарегистрировавших крестьянское (фермерское) хозяйство также есть правовые основания [8]. Алгоритм действий участников данного процесса утвержден на законодательном уровне, отлажена система взаимодействия органа исполнительной власти, центров занятости населения, федеральных операторов. Центры занятости населения проводят огромный объем работы прежде, чем гражданин приступает к обучению. На законодательном уровне предусмотрено заключение с гражданами двух видов договоров в зависимости от целей трудоустройства – на вакантные должности или открытие собственного дела (см. рис 1). Тем не менее, процент трудоустройства граждан, прошедших обучение, не достигает целевых значений за ряд последних лет [3, 4]. Для того, чтобы детально разобраться в причинах сложившейся ситуации, анализируем актуальность образовательных программ, предлагаемых для граждан федеральными операторами.

2. Методы исследования. При формировании эмпирической основы настоящего исследования использовались официальные данные, представленные на Единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России» в части наличия свободных рабочих мест и вакантных должностей [10]. Авторами были применены синтез, статистический, логический методы, также методы сравнения, обобщения.



Рис. 1 – Виды договоров с участием образовательных организаций [8]

3. Результаты. Квалификационные требования работодателей и реализацию их в предлагаемых программах профессионального обучения и дополнительного профессионального образования рассмотрим на примере бухгалтерского учета.

Вакансии, заявленные работодателями Краснодарского края по направлению бухгалтерский учет, условно можно классифицировать на две категории:

- коммерческий учет;
- бюджетный учет.

Для ведения коммерческого учета требуют специалисты с узкой специализацией на отдельные участки, например, бухгалтер – калькулятор (для составления смет в строительстве, общепите и др.), бухгалтер по заработной плате (в том числе для осуществления расчетов с внебюджетными фондами), бухгалтер-кассир, бухгалтер по банковским операциям, бухгалтер по учету расчетов с дебиторами и кредиторами, бухгалтер по учету активов, бухгалтер по материалам, бухгалтер складского учета, бухгалтер по расчетам с подотчетными лицами, бухгалтер по расчетам с покупателями и заказчиками, бухгалтер на первичную документацию, бухгалтер по налогообложению (в том числе на общей системе налогообложения), бухгалтер по учету доходов и расходов и др.

Среди квалификационных требований, предъявляемых работодателями, уверенное владение программой 1С:Предприятие. Автоматизация учетных процессов даже у представителей малого бизнеса предполагает документирование хозяйственных операций с использованием специализированных бухгалтерских продуктов [1].

Сегодня федеральными операторами и организациями, осуществляющими образовательную деятельность, по направлению бухгалтерский учет предлагаются следующие программы:

- бухгалтерский учет в цифровой экономике. Практический курс (72 часа);
- бухгалтер субъекта малого бизнеса (256 часов);
- бухгалтерский учет, система налогообложения и налоги, составление отчетности, бюджетирование, основы аудита с применением программы 1С: Предприятие 8.3 (256 часов);
- бухгалтерский учет, анализ и аудит на предприятиях различных форм собственности (256 часов);
- бухгалтерский учет в коммерческих организациях (256 часов).

Реализуемые программы направлены на формирование общих представлений о ведении бухгалтерского учета, без концентрации на отдельных участках. В то время, как работодателям важна специализация – осознанные действия специалиста на конкретных операциях – ведение кассовой дисциплины, разнесение в программе безналичных операций, работа с материалами (умение завести карточку, оприходовать, переместить с одного склада на другой склад, списать в производство и др.). Совершенно логично возникает вопрос о разработке программ повышения квалификации, в которых бы раскрывались необходимые компетенции [2, 5].

Что касается должностей главного бухгалтера, заместителя главного бухгалтера, предполагающих наличие системных знаний в области учета, то вакансий по ним немного, кроме того, требуется специализация – производство, розничная торговля, гостиничный бизнес, строительство, промышленность, сельское хозяйство, ЖКХ и др.

Вопрос соответствия раскрываемых в программах компетенций и квалификационных требований работодателей стоит остро в свете возможностей трудоустройства после прохождения обучения.

В отношении специалистов бюджетного учета можно уточнить, что программы обучения по заявленным вакансиям (бухгалтер, специалист-ревизор контрольно-ревизионного отдела) вообще не предлагаются образовательными организациями.

На наш взгляд, изменить ситуацию возможно, если орган исполнительной власти возьмет на себя координацию действий заинтересованных сторон при реализации практики, основной целью которой является приведение программ профессионального обучения и дополнительного профессионального образования в соответствие с актуальными квалификационными требованиями работодателей для увеличения доли трудоустроенных граждан, прошедших обучение.

Для достижения обозначенной цели необходимо решение следующих задач:

- формирование экспертной группы из числа заинтересованных сторон (см. рис. 2) для обсуждения квалификационных требований, предъявляемых к выставленным вакансиям в центрах занятости населения;
- согласование квалификационных требований к должностям (профессиям, специальностям) между представителями заинтересованных сторон;
- формулирование квалификационных требований, предъявляемых заинтересованными сторонами к должностям (профессиям, специальностям), для организаций, реализующих образовательные программы, которые необходимо учесть в процессе предоставления услуг по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию в конкретном регионе;
- привлечение к итоговой аттестации обучающихся представителей заинтересованных сторон, что позволит получить оценки и рекомендации практиков, а также даст возможность личного общения с потенциальными кандидатами для заполнения имеющихся вакансий.

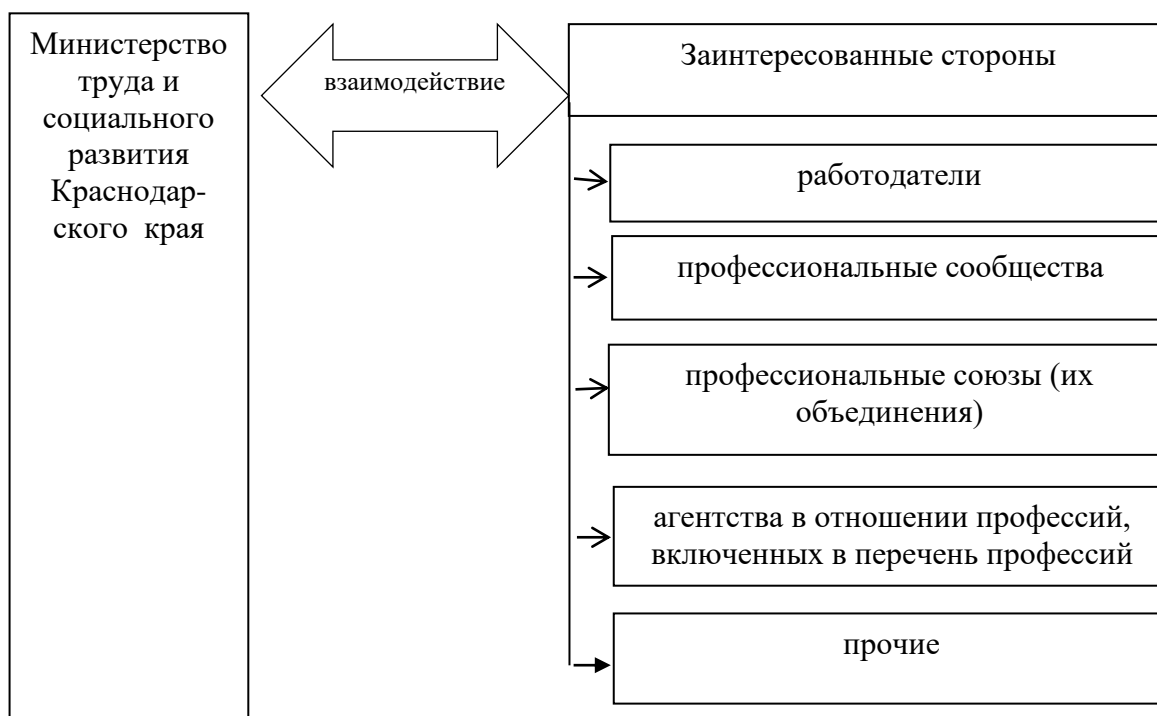


Рис. 2 – Иллюстрация заинтересованных сторон для взаимодействия с органом исполнительной власти

Целевая аудитория практики включает в себя:

- федеральные операторы, партнеры федеральных операторов - организации, осуществляющие образовательную деятельность, разрабатывающие и реализующие программы профессионального обучения и дополнительного профессионального образования;
- заинтересованные стороны, участвующие в обсуждении квалификационных требований работодателей к должностям (профессиям, специальностям) с представителями органа исполнительной власти региона – Министерством труда и социального развития;
- граждане, изъявившие желание пройти обучение по программам профессионального обучения и дополнительного профессионального образования.

Квалификационные требования к должностям (профессиям, специальностям) устанавливаются:

- в квалификационных справочниках;
- в профессиональных стандартах;
- в остальных случаях - самостоятельно работодателем.

Этапы реализации практики представлены на рис. 3.

Вывод: результатами реализации практики могут быть, во – первых, количество скорректированных и новых образовательных программ профессионального обучения и дополнительного профессионального образования, предлагаемых на конкретной территории, во – вторых, процент трудоустроенных граждан после прохождения обучения по прошествии как минимум трех месяцев после внедрения практики в виде пилотного проекта на базе локального центра занятости населения.

Росту количества трудоустроенных граждан будет способствовать принципиально новый подход к разработке программ профессиональной переподготовки, учитывающий установленные квалификационные требования, требования профессиональных стандартов и соответствующих федеральных

государственных образовательных стандартов, квалификационные требования заинтересованных сторон в регионе.

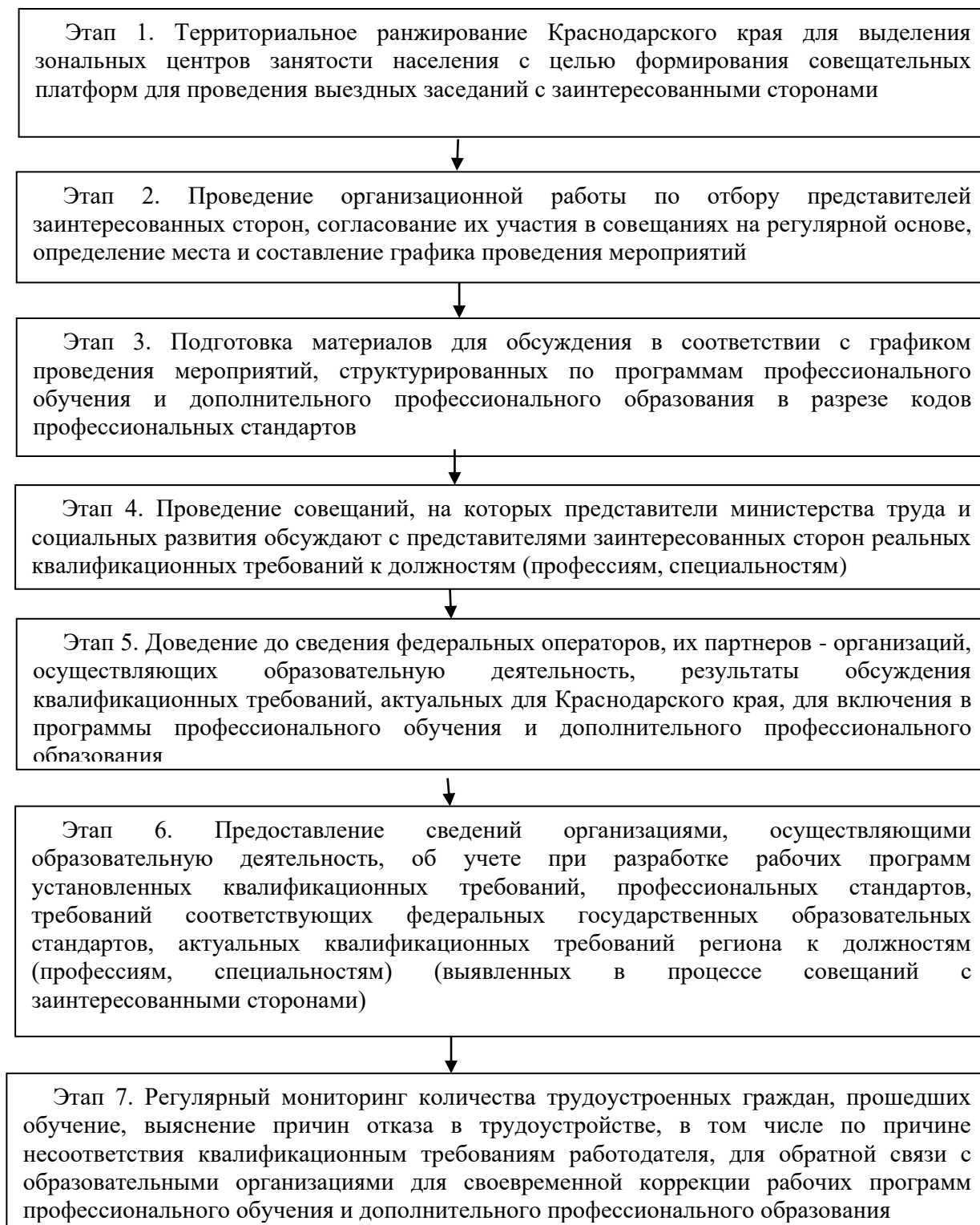


Рис. 3 – Этапы реализации практики по приведению программ профессионального обучения и дополнительного профессионального образования в соответствие с актуальными квалификационными требованиями работодателей

Что касается стоимости реализации практики, то участие в проекте представителей заинтересованных сторон инициативное, основанное на служении профессии.

Библиографический список:

1. Абдуллина А.А. Правовое регулирование занятости населения. Понятие занятости населения / А.А. Абдуллина // Социология. 2014. № 4. – С. 72 – 78.

2. Давыдова Е.В. Изменение должностной инструкции работника / Е.В. Давыдова // Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение», – 2022, – № 2 // Справочно – правовая система «Консультант Плюс»

3. Левкевич, М.М. Актуальные проблемы обеспечения занятости инвалидов и пути их решения (на примере Краснодарского края) / М.М. Левкевич, А.П. Гарнов, Е.П. Новикова // Российский экономический интернетжурнал. – 2022. – № 1. URL: <http://www.e-rej.ru/upload/iblock/392/39222a428b1992e68020bf4590f6d9a2.pdf>

4. Левкевич, М.М. Интегральная оценка результативности предоставления государственных услуг / М.М. Левкевич, А.П. Гарнов, Н.В. Брюханова, Е.П. Новикова // Научные исследования и разработки. Экономика фирмы. – 2022 г. – № 1 (38). – С. 95 – 102.

5. Малышко В. Сведения о трудовой деятельности: формы и порядок представления, разъяснения о формулировках / В. Малышко // Практический бухгалтерский учет. Официальные материалы и комментарии, – 2020, – № 4 // Справочно – правовая система «Консультант Плюс»

6. «Паспорт национального проекта «Национальный проект «Демография» (утв. Минтрудом России) / Справочно – правовая система «КонсультантПлюс»

7. Постановление Правительства Российской Федерации от 13.03.2021 № 369 «О предоставлении грантов в форме субсидий из федерального бюджета некоммерческим организациям на реализацию мероприятий по организации

профессионального обучения и дополнительного профессионального образования отдельных категорий граждан в рамках федерального проекта «Содействие занятости» национального проекта «Демография» / Справочно – правовая система «КонсультантПлюс»

8. Постановление Правительства РФ от 27 мая 2021 г. № 800 «О реализации мероприятий по организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования отдельных категорий граждан на период до 2024 года» / Справочно – правовая система «КонсультантПлюс» / Справочно – правовая система «КонсультантПлюс»

9. Приказ Министерства труда и социального развития Краснодарского края от 22 декабря 2021 г. № 2149 «Об утверждении перечня приоритетных профессий (специальностей) для профессионального обучения и дополнительного профессионального образования безработных граждан в Краснодарском крае на 2022 год» / Справочно – правовая система «КонсультантПлюс»

10. <https://trudvsem.ru> (дата обращения: 20.05.2022г.).

References:

1. Abdullina A.A. Legal regulation of employment of the population. The concept of employment / A.A. Abdullina // *Sociology*. – 2014. – № 4. – S. 72 - 78.

2. Davydova E.V. Changing the job description of an employee / E.V. Davydova // *Remuneration of labor: accounting and taxation*», – 2022, – № 2 // Reference - legal system «Consultant Plus»

3. Levkevich, M.M. Actual problems of providing employment for disabled people and ways to solve them (on the example of the Krasnodar Territory) / M.M. Levkevich, A.P. Garnov, E.P. Novikova // *Russian Economic Internet Journal*. – 2022. – № 1. URL: <http://www.e-rej.ru/upload/iblock/392/39222a428b1992e68020bf4590f6d9a2.pdf>

4. Levkevich, M.M. Integral assessment of the effectiveness of the provision of public services / M.M. Levkevich, A.P. Garnov, N.V. Bryukhanov, E.P. Novikova //

Scientific research and development. The economics of the firm. – 2022 – № 1 (38).
– S. 95 - 102.

5. Malyshko V. Information about labor activity: forms and order of presentation, explanations about the wording / V. Malyshko // Practical accounting. Official materials and comments, – 2020, – № 4 // Reference - legal system «Consultant Plus»

6. «Passport of the national project» National project «Demography» (approved by the Ministry of Labor of Russia) / Reference legal system «Consultant Plus»

7. Decree of the Government of the Russian Federation dated March 13, 2021 № 369 «On the provision of grants in the form of subsidies from the federal budget to non-profit organizations for the implementation of measures to organize vocational training and additional professional education for certain categories of citizens within the framework of the federal project «Employment Promotion» of the national project «Demography» / Reference - legal system «ConsultantPlus»

8. Decree of the Government of the Russian Federation of May 27, 2021 № 800 «On the implementation of measures to organize vocational training and additional professional education for certain categories of citizens for the period until 2024» / Reference - legal system «ConsultantPlus» / Reference - legal system «ConsultantPlus»

9. Order of the Ministry of Labor and Social Development of the Krasnodar Territory dated December 22, 2021 № 2149 «On approval of the list of priority professions (specialties) for vocational training and additional professional education of unemployed citizens in the Krasnodar Territory for 2022» / Reference legal system «ConsultantPlus»

10. <https://trudvsem.ru> (date of access: 20.05.2022г.).

Для цитирования: Левкевич М.М., Новые драйверы реализации квалификационных требований в программах профессионального обучения и дополнительного профессионального образования // Левкевич М.М., Гарнов А.П., Новикова Е.П. / Российский экономический интернет-журнал. – 2022. – № 2. URL: © Левкевич М.М., Гарнов А.П., Новикова Е.П., Российский экономический интернет-журнал 2022, № 2.