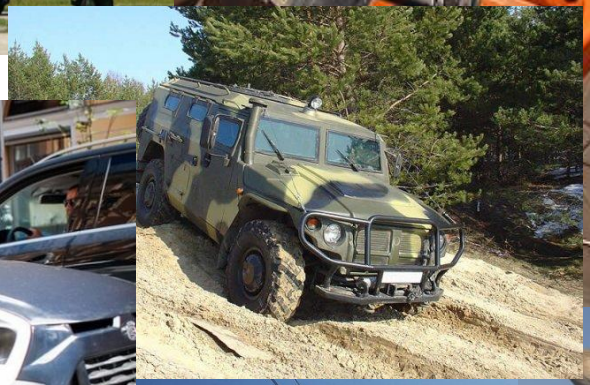
МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

Проблемы разработки и основные направления применения профессиональных стандартов (ПС)

Еленева Юлия Яковлевна
Проректор по постдипломному образованию,
зав. кафедрой финансового менеджмента,
д.э.н., профессор

28 ноября 2013 года



1. Разработка ПС в контексте обеспечения национальной конкурентоспособности России

- Место России в глобальном рейтинге конкурентоспособности стран
- Стадии конкурентоспособности стран
- Развитие машиностроения как фактор национальной конкурентоспособности

2. Кадровые аспекты низкой технологической готовности:
результаты совместного с ОООР «СоюзМаш России» исследовательского проекта

3. Разработка ПС по «сквозным» видам д

4. Проблемы разработки ПС

- идеологические
- методические
- организационные
- кадровые

5. Направления применения ПС

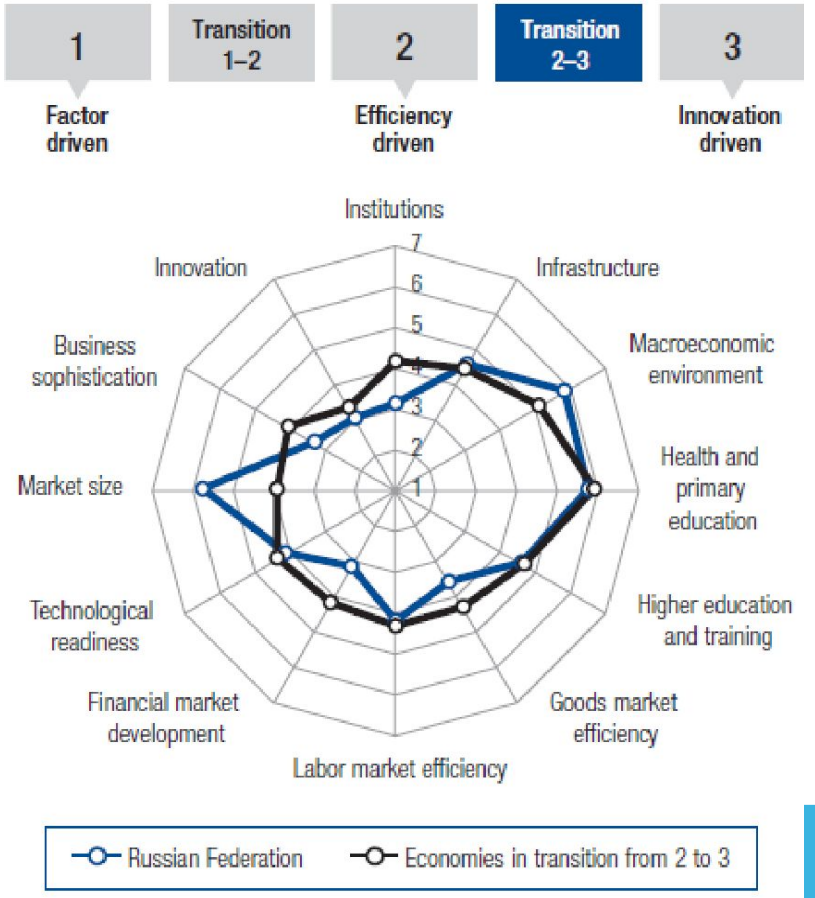
Разработка ПС в контексте обеспечения национальной конкурентоспособности России

Разработка ПС в контексте обеспечения национальной конкурентоспособности России

Топ-10 (всего 144 страны в рейтинге)

Country/Economy	Rank
Switzerland	1
Singapore	2
Finland	3
Sweden	4
Netherlands	5
Germany	6
United States	7
United Kingdom	8
Hong Kong SAR	9
Japan	10

Место России в глобальном рейтинге конкурентоспособности стран



Общий рейтинг РФ	67
Базовые (ресурсные) факторы	53
Факторы эффективности	54
Инновационные факторы	108

Разработка ПС в контексте обеспечения национальной конкурентоспособности России

Место России в глобальном рейтинге конкурентоспособности стран

Место РФ (из 144)

9th pillar: Technological readiness

Availability of latest technologies	3.9	129
Firm-level technology absorption	3.6	141
FDI and technology transfer	3.6	135
Individuals using Internet, %*	49.0	57
Broadband Internet subscriptions/100 pop.*	12.2	**47**
Int'l Internet bandwidth, kb/s per user*	31.9	**44**
Mobile broadband subscriptions/100 pop.*	47.9	**17**

11th pillar: Business sophistication

Local supplier quantity	4.0	121
Local supplier quality	3.8	122
State of cluster development	3.0	114
Nature of competitive advantage	2.7	125
Value chain breadth	2.8	129
Control of international distribution	3.5	119
Production process sophistication	3.1	113
Extent of marketing	3.5	109
Willingness to delegate authority	3.2	117

12th pillar: Innovation

Capacity for innovation	3.3	56
Quality of scientific research institutions	3.6	70
Company spending on R&D	3.0	79
University-industry collaboration in R&D	3.4	85
Gov't procurement of advanced tech products	2.9	124
Availability of scientists and engineers	3.8	90
PCT patents, applications/million pop.*	5.4	**44**

© Dr. Julia Eleneva, 2013

Разработка ПС в контексте обеспечения национальной конкурентоспособности России

Стадии конкурентоспособности стран

Конкуренция – это форма существования субъектов экономических отношений на рынках товаров, капитала или труда. Конкуренция проявляется в соперничестве субъектов ради достижения сходных целей и стимулирует Развитие субъектов и общества в целом.

КС страны – способность объекта конкуренции обеспечить свою национальную безопасность при гарантиях высокого качества жизни и основных политических свобод населения, а также способность создать возможности устойчивого развития Конкурентных преимуществ всех субъектов хозяйства.

КС предприятия – совокупность свойств и характеристик маркетинговых, производственно-технологических, финансово-экономических и организационных бизнес-процессов, позволяющих обеспечить эффективность функционирования предприятия на рынках товаров, капитала и труда при любых изменениях внешней и внутренней среды.

Развитие машиностроения как фактор национальной конкурентоспособности

% инновационных продуктов

Производство машин и оборудования	5,9
Производство электрооборудования, электронного и оптического оборудования	9,1
Производство транспортных средств и оборудования	18,9

Факты об индустрии

40 438 - число предприятий

810 557 чел.- среднее число занятых

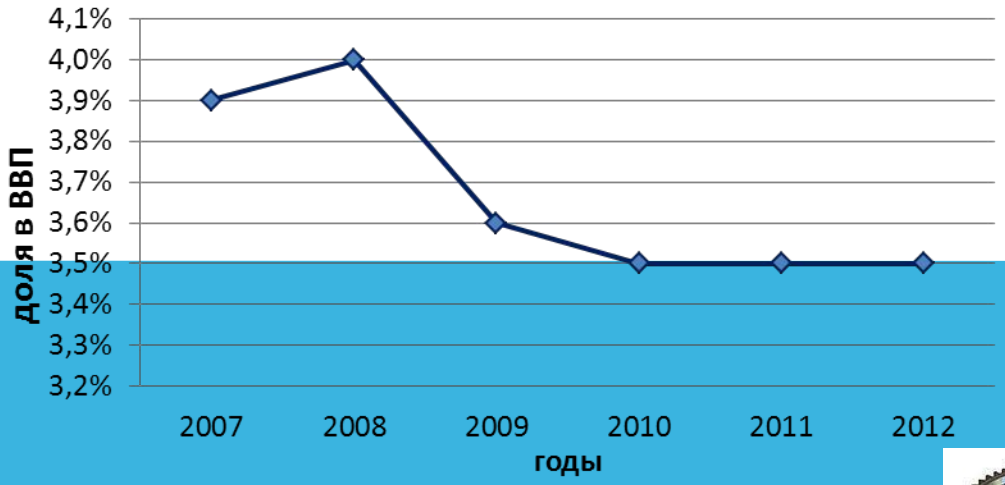
26 079 руб. - средняя з/п

1 061 609 млн. руб. - **о**бъем товаров

3,6% - экспорта в страны дальнего зарубежья

40% - средний уровень загрузки производственных мощностей

7,9% - доля налогов и сборов в обороте отрасли



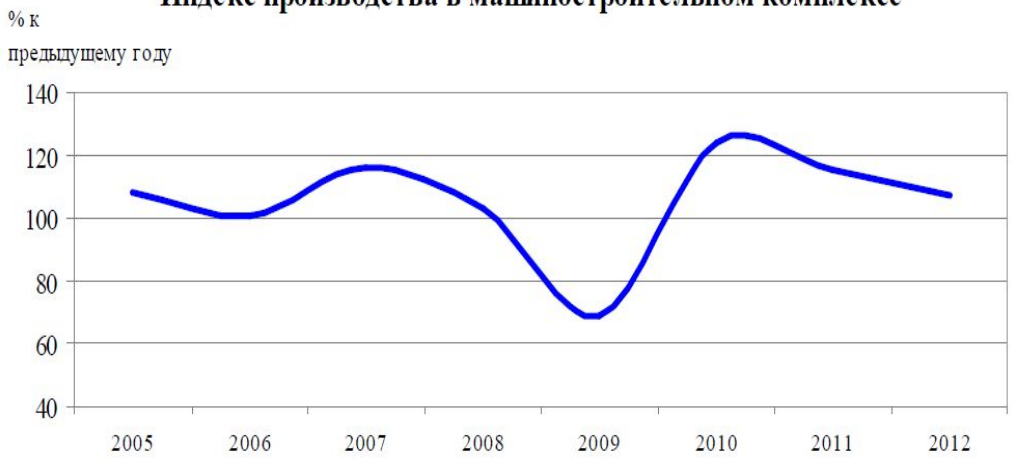
ОБЪЕДИНЕННАЯ ПРОМЫШЛЕННАЯ КОРПОРАЦИЯ ОБОРОНПРОМ

Факты об индустрии

В рейтинге Эксперт-400 (2012) 46 предприятий машиностроения.

В топ-100: ОПК "Оборонпром" (32), "Фольксваген Груп Рус" (35), Группа "АвтоВАЗ" (39), Группа ГАЗ (49), ТВЭЛ (51), Концерн ПВО "Алмаз-Антей" (52), Группа компаний "Автотор" (53), Группа КамАЗ (65), “Трансмашхолдинг” (66), "Ниссан Мэнуфэкчуринг Рус" (76), НПК "Уралвагонзавод" (80), АХК "Сухой" (89), "Форд Мотор Компани" (92), Группа "Соллерс" (98).

Индекс производства в машиностроительном комплексе

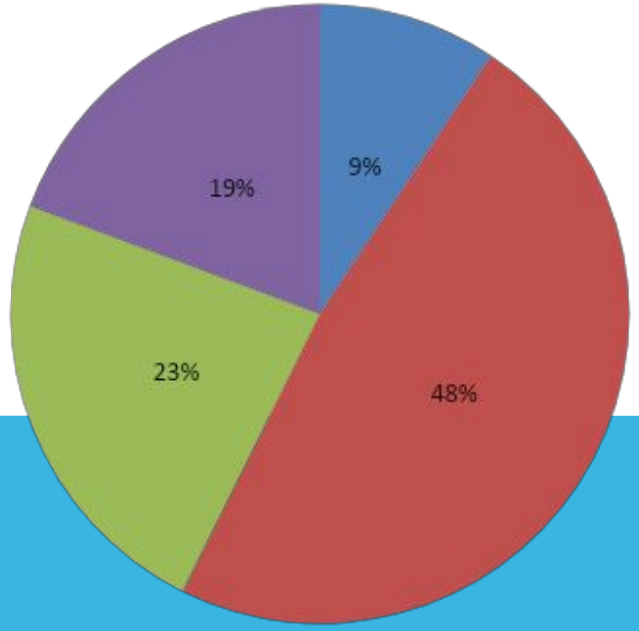


Источник: Росстат, расчеты РИА Рейтинг

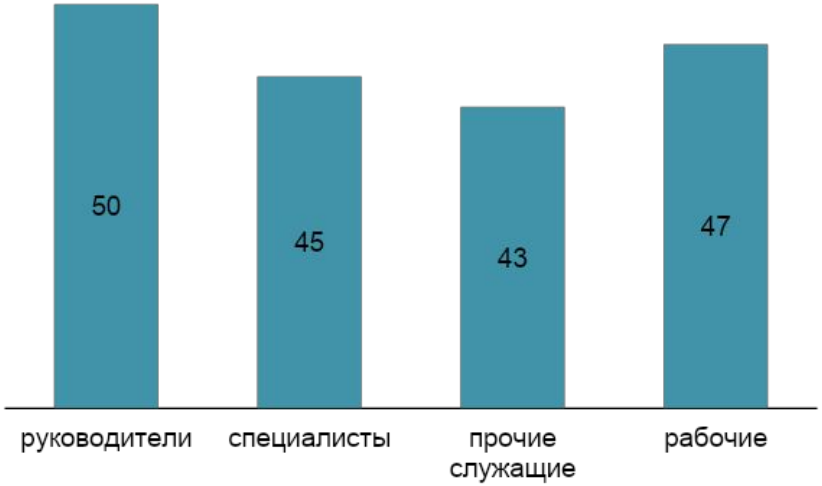
Кадровые аспекты низкой технологической готовности: результаты совместного с ООО «СоюзМаш России» исследовательского проекта

ВИДЫ ПРЕДПРИЯТИЙ ПО СТЕПЕНИ ИННОВАЦИОННОСТИ

- 48% предприятий активно осуществляют собственные НИОКР – инновационную деятельность
- 23% предприятий пользуются сторонними разработками в области промышленных технологий, организации производства и менеджмента
- У 20% предприятий инновационная деятельность осуществляется в незначительной степени
- У 9% предприятий работы/услуги не носят инновационных характер



СРЕДНИЙ ВОЗРАСТ РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЙ



Средний возраст руководителей 50 лет (от 39 до 62 лет)

- ОАО «Армавирский завод тяжелого машиностроения», ОАО «Ивантеевский элеватормельмаш», ОАО «Аэроприбор-Восход» и др

Средний возраст специалистов 45 лет (от 29 до 64 лет)

- ОАО «Автодизель», ОАО «НИПТИ «Миктрон», ОАО «Завод Атлант», ОАО «НПП «Кант» и др

Средний возраст прочих служащих 43 года (от 27 до 63 лет)

- ОАО «Новосибирский завод полупроводниковых приборов с ОКБ», ОАО «Тулаточмаш», ОАО «Тамбовский завод «Октябрь» и др

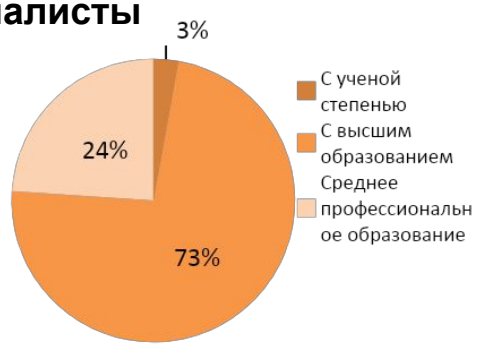
Средний возраст рабочих 47 лет (от 30 до 62 лет)

- ОАО «НПП «Краснознаменец», ОАО «МК ОРМЕТО-ЮУМЗ», ОАО «Московский машиностроительный завод «Рассвет» и др

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ СОТРУДНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЙ

Руководители

Специалисты



Прочие служащие

Рабочие

ПРОБЛЕМНЫЕ ПОЛЯ В СФЕРЕ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ

- Переоценка своей значимости и завышенный уровень ожиданий у выпускников вузов
- Низкий уровень специальной подготовки и мотивации к труду выпускников вузов и ссузов
- Ориентация молодежи на работу в непроизводственной сфере

→ **Работник**

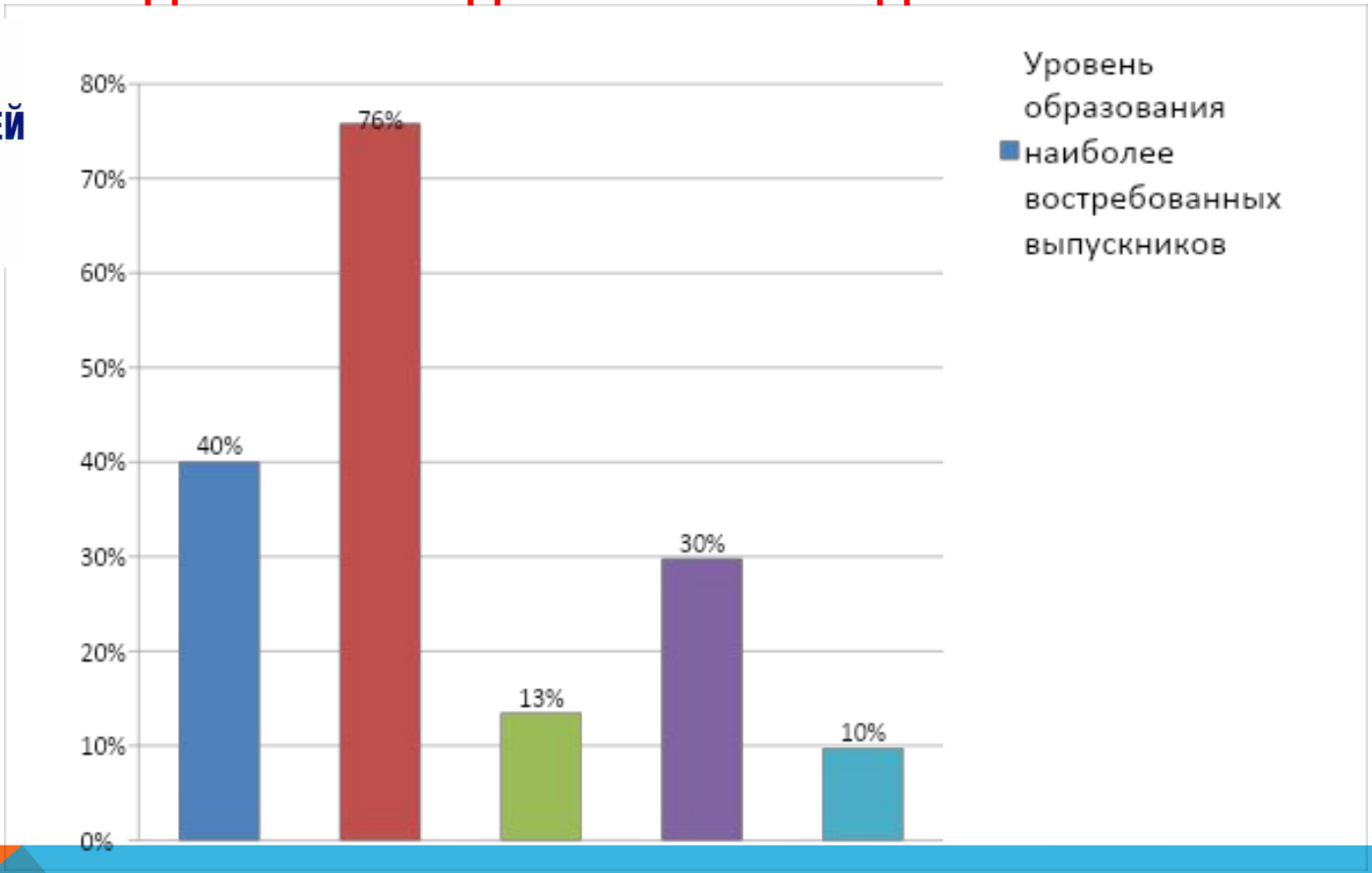
- Низкий уровень компенсации труда в ОПК
- Неточные прогнозы кадровых потребностей
- Высокие требования к квалификации и мотивации работников на высокотехнологичных производствах
- Тяжелые, относительно других работ, условия труда
- Отсутствие четко сформулированных требований к инженерным кадрам (в т.ч. недостаток профстандартов, а также гармонизации ФГОС-3 с профстандартами)

→ **Предприятие - работодатель**

- Отсутствие опережающей подготовки (отсутствие стратегического видения развития рынка труда)
- Недостаток актуальных компетенций преподавателей
- Применение устаревших методик обучения
- Недостаточное развитие материально-лабораторной базы для формирования практико-ориентированных компетенций студентов

→ **Образовательная организация**

КАДРОВЫЕ ПРЕДПОЧТЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ

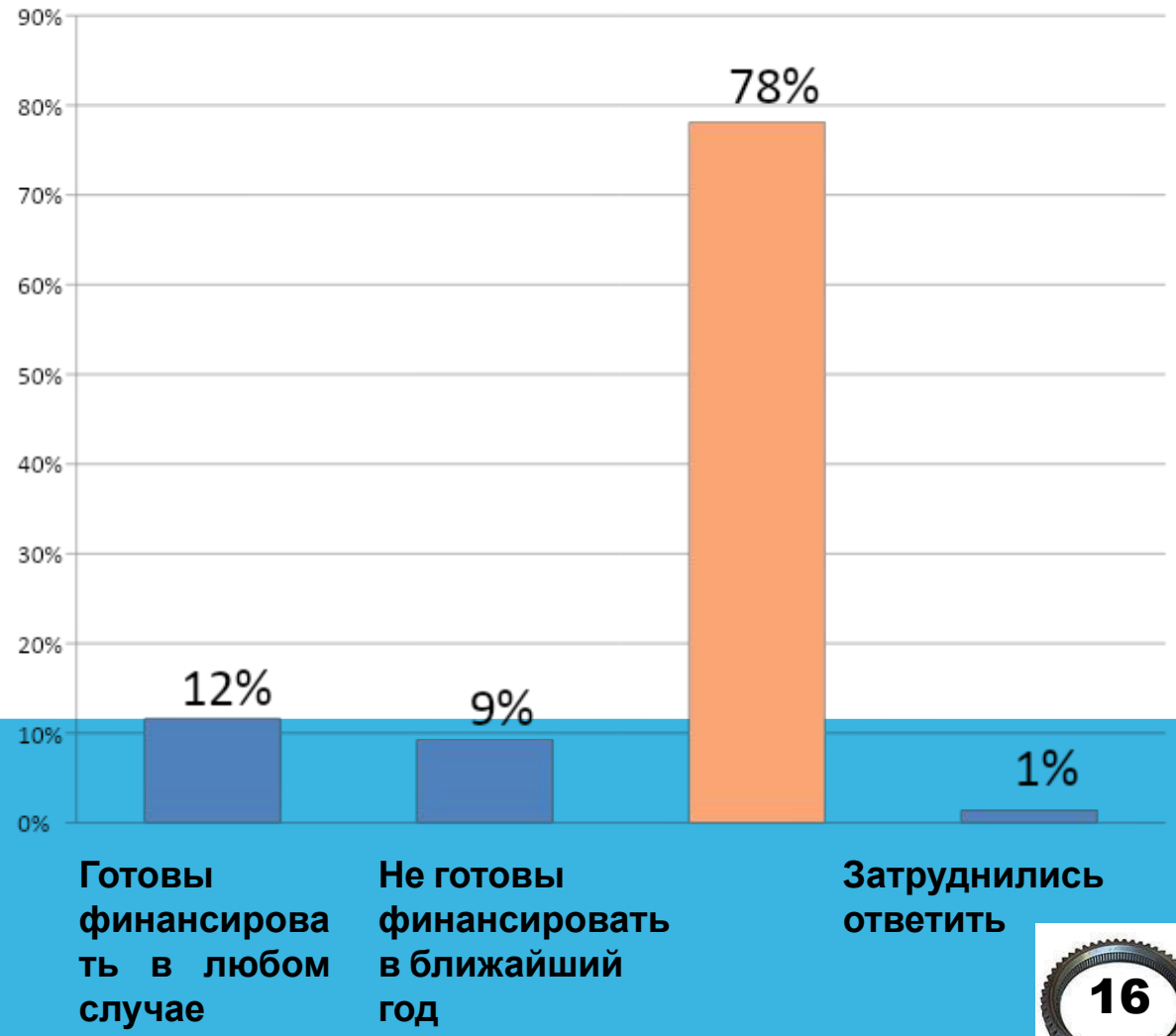


76% участвовавших в опросе предприятий при приеме на работу выпускника **предпочтут кандидата, имеющего диплом специалиста**

ГОТОВНОСТЬ РАЗВИВАТЬ КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ

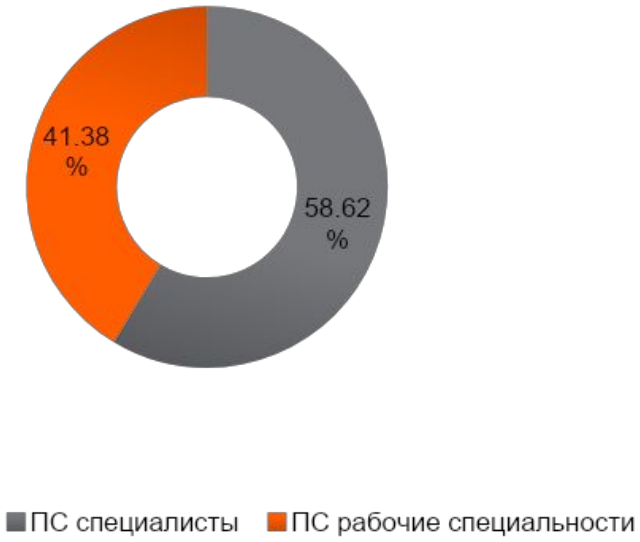
СОЮЗ МАШИНОСТРОИТЕЛЕЙ РОССИИ

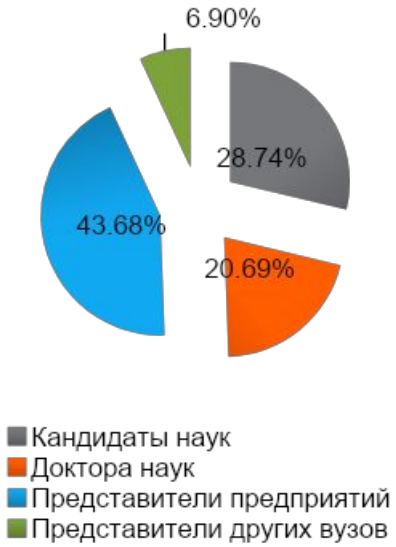
Большая часть респондентов (**78%**) готова выделять средства на получение дополнительного образования и повышение квалификации сотрудника в случае его профессиональной заинтересованности



ПС по «сквозным» видам деятельности (опыт МГТУ «СТАНКИН»)

ПС по «сквозным» видам деятельности (опыт МГТУ «СТАНКИН»)





Количество ПС = 29

Кадровый состав разработчиков

РАЗРАБОТЧИКИ

СОЮЗ МАШИНОСТРОИТЕЛЕЙ РОССИИ

МГТУ им. Н.Э. Баумана 1830

СТАНКИН
МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

МАИ

Воронежский государственный технический университет (ВГТУ)

ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ № 8

АКАДЕМИЯ МЕНЕДЖМЕНТА И РЫНКА
Морозовский проект

ПС по «сквозным» видам деятельности (опыт МГТУ «СТАНКИН»)

- Специалист по технологиям заготовительного производства
- Специалист по техническому контролю продукции
- Специалист по обслуживанию технологического оборудования
- Специалист по проектированию оснастки и специального инструмента
- Специалист по организации постпродажного обслуживания и сервиса
- Специалист по продажам изделий промышленности
- Специалист по автоматизированным системам управления производством
- Специалист по экологической безопасности (в промышленности)
- Специалист по электрохимическим и электрофизическим методам обработки материалов
- Специалист по организации и управлению научно-исследовательскими и опытно-конструкторскими разработками
- Специалист по организации и нормированию труда
- Специалист по качеству и сертификации продукции
- Специалист по разработке технологий и программ для оборудования с числовым программным управлением
- Специалист по стратегическому и тактическому планированию и организации производства
- Специалист по метрологии
- Специалист по научно-исследовательским и опытно-конструкторским разработкам
- Промышленный дизайнер (эргономист)

- Слесарь-наладчик КИПиА
- Оператор-наладчик автоматических линий
- Оператор-наладчика обрабатывающих центров с ЧПУ
- Оператор-наладчик шлифовальных станков с ЧПУ
- Оператор-наладчик электрохимических станков с ЧПУ
- Оператор-наладчик электроэрозионных станков с ЧПУ
- Регулировщик радиоэлектронной аппаратуры и приборов
- Слесарь по сборке металлоконструкций
- Литейщик
- Слесарь-инструментальщик
- Сверловщик
- Штамповщик

Проблемы разработки ПС

Проблемы разработки ПС

идеологические

- Желание учесть специфику подотраслей при требованиях универсальности
- Неготовность многих работодателей говорить на языке компетенций
- Отсутствие понимаемого сторонами алгоритма взаимодействия рынка труда и сферы образования

Проблемы разработки ПС

методические

- **Отсутствие единых требований (2 эксперта – 3 мнения)**
- **Запоздалое появление методического обеспечения и методической поддержки разработчиков**
- **Изменение требований по ходу разработки ПС**

Проблемы разработки ПС

организационные

- **Крайне сжатые сроки разработки**
- **Неотработанность процедур представления, общественного обсуждения и защиты ПС**
- **Отсутствие регламентов для «гарантийного периода»**

Проблемы разработки ПС

кадровые

- Лидирующая роль вузов
- Пассивность бизнес-сообщества
- А судьи КТО?

Направления применения ПС

Направления применения ПС

Обеспечить прозрачность подтверждения и оценки профессиональной квалификации работников, выпускников учреждений профессионального образования

Создать инструмент согласования требований рынка труда и развития сферы профессионального образования и обучения

- Формирование кадровой политики и управление персоналом
- Организация обучения и аттестации работников
- Разработка должностных инструкций
- Тарификация работ, присвоение тарифных разрядов работникам и разработка стем оплаты труда
- Актуализация ФГОС, изменение содержания образования
- Управление личной конкурентоспособностью на рынке труда