

Второй томский форум
«Преобразование образования»

Дискуссионная площадка
«Инструменты и механизмы
независимой оценки квалификации в
новой модели высшего образования»



ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ
МГУ имени М. В. Ломоносова

«Рынок труда и система образования: новые векторы сближения и гармонизации»

Телешова Ирина Георгиевна

К.э.н., доц., кафедра
макроэкономической политики и
стратегического управления. ФУМО
УГСН 38.00.00. «Экономика и
управление»

Разумова Татьяна Олеговна

Д.э.н., проф., зав. кафедрой экономики
труда и персонала




Актуальность

- Беспрецедентно низкий уровень безработицы и при этом острый дефицит рабочей силы.
- Россия должна перейти к экономике высоких зарплат в ближайшее десятилетие.
- Повышение квалификации граждан является важной составляющей развития экономики страны и роста заработных плат.
- Число молодых людей в РФ будет расти, к 2030 году должно быть 8,3 млн 20-24-летних, а в 2035 — 9,7 млн.
- В рамках среднего и высшего образования необходимо предусмотреть получение сразу нескольких квалификаций и даже смену специальностей в ходе учебы.
- Критерием успешности профессиональных учебных заведений должны стать показатели трудоустройства выпускников.

Формирование новой системы высшего образования

- Сочетание фундаментальности и практикоориентированности
- Возможность получения нескольких квалификаций
- Развитие инженерных школ




Почему
необходима
гармонизация
взаимодействия
рынка труда и
системы
образования?

Основа эффективного социально-экономического развития – гармоничный рынок труда, на котором работники и работодатели оправдывают ожидания друг друга

Изменения на рынке труда требуют от работника новых качеств (компетенций)

Профессиональные компетенции начинают формироваться в системе образования

Система профессионального образования должна меняться, чтобы выпускники учебных заведений были конкурентоспособны на рынке труда



Факторы, меняющие рынок труда

- Глобализация /деглобализация (изоляция);
- Технологические инновации, модифицирующие:
 - профессионально-отраслевую структуру занятости;
 - содержание труда;
 - организацию труда;
 - характер и длительность трудовых отношений;
 -
- Демографические тренды;
- Социальные тренды...

Факторы, препятствующие эффективному взаимодействию рынка труда и системы профессионального образования

- неопределенность спроса на работников в перспективе 3-5 лет вследствие неопределенности приоритетов инвестиций в социально-экономическое развитие;
- изменения в масштабах и структуре спроса вследствие технологических трансформаций;
- возможный отказ учащихся от работы по полученной специальности из-за разочарования в содержании труда, условиях труда, уровне оплаты и пр.;
- невозможность трудоустройства по специальности из-за недостаточного, с точки зрения работодателя, уровня подготовки;
- спрос на рынке труда не только на профессиональные, но и на универсальные и общепрофессиональные компетенции.



Каковы новые требования рынка труда к работнику?

- Работник должен быть способен к развитию, совершенствованию и подстройке к динамичным изменениям, следовательно, ему нужны

универсальные компетенции (УК):

- системное мышление;
- критический анализ;
- работа в команде;
- самообучение и саморазвитие....

- Работник должен быть готов к выполнению конкретных трудовых функций, следовательно, ему нужны

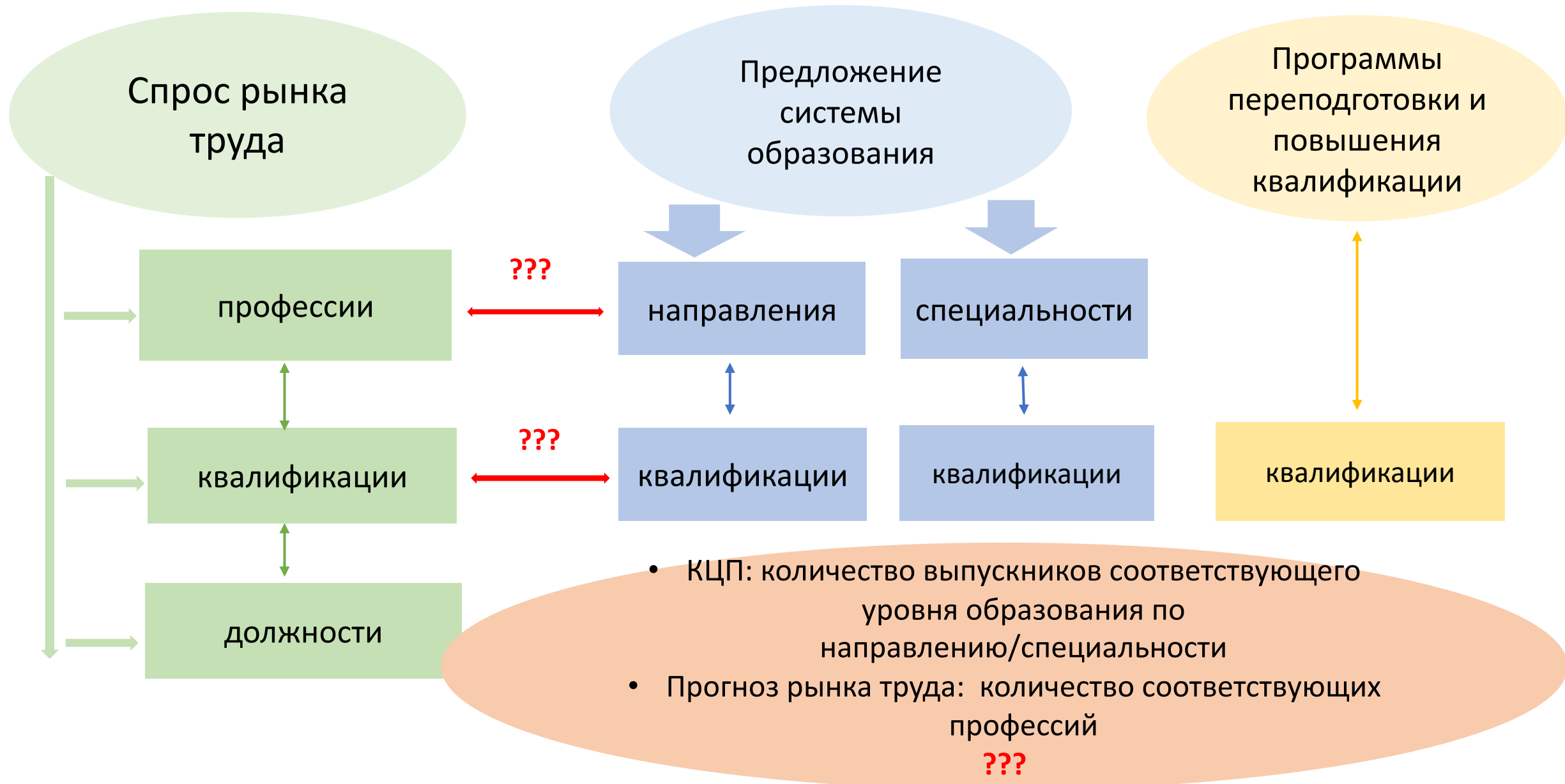
общепрофессиональные (ОПК) и профессиональные компетенции (ПК):

- знания;
- умения;
- навыки,

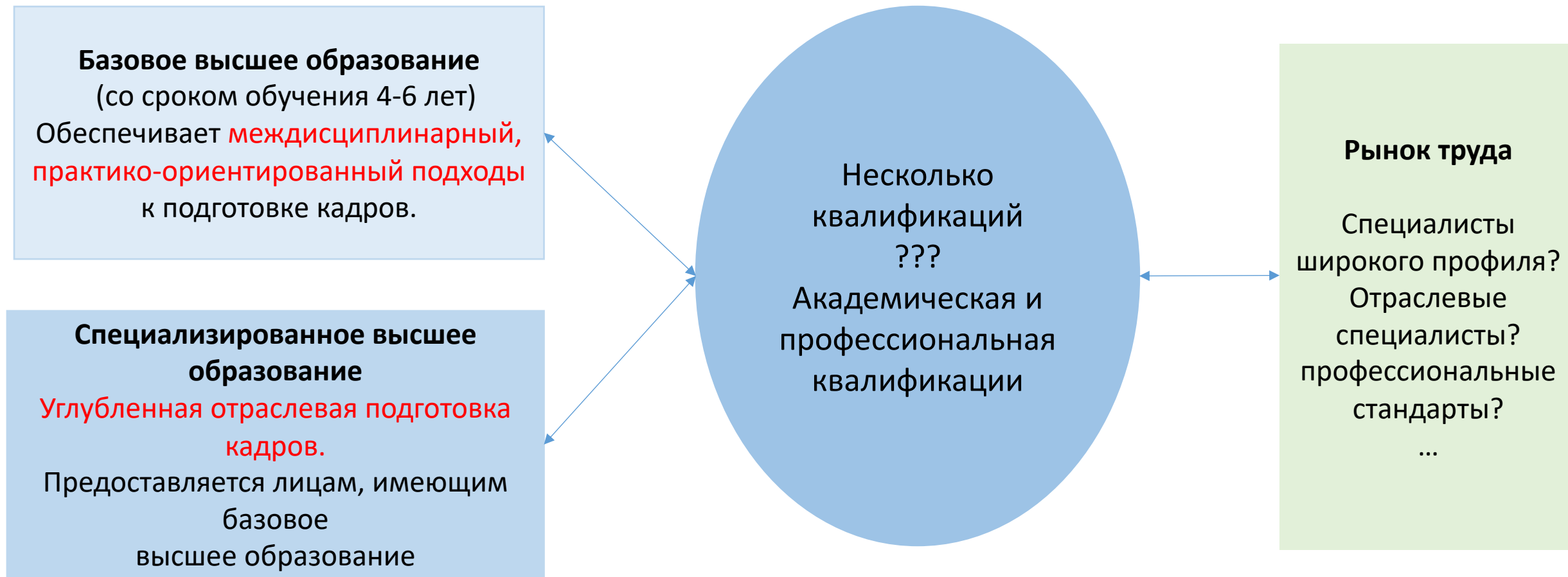
позволяющие непосредственно осуществлять работу по конкретным видам деятельности, специальности



Прогноз рынка труда и контрольные цифры приема

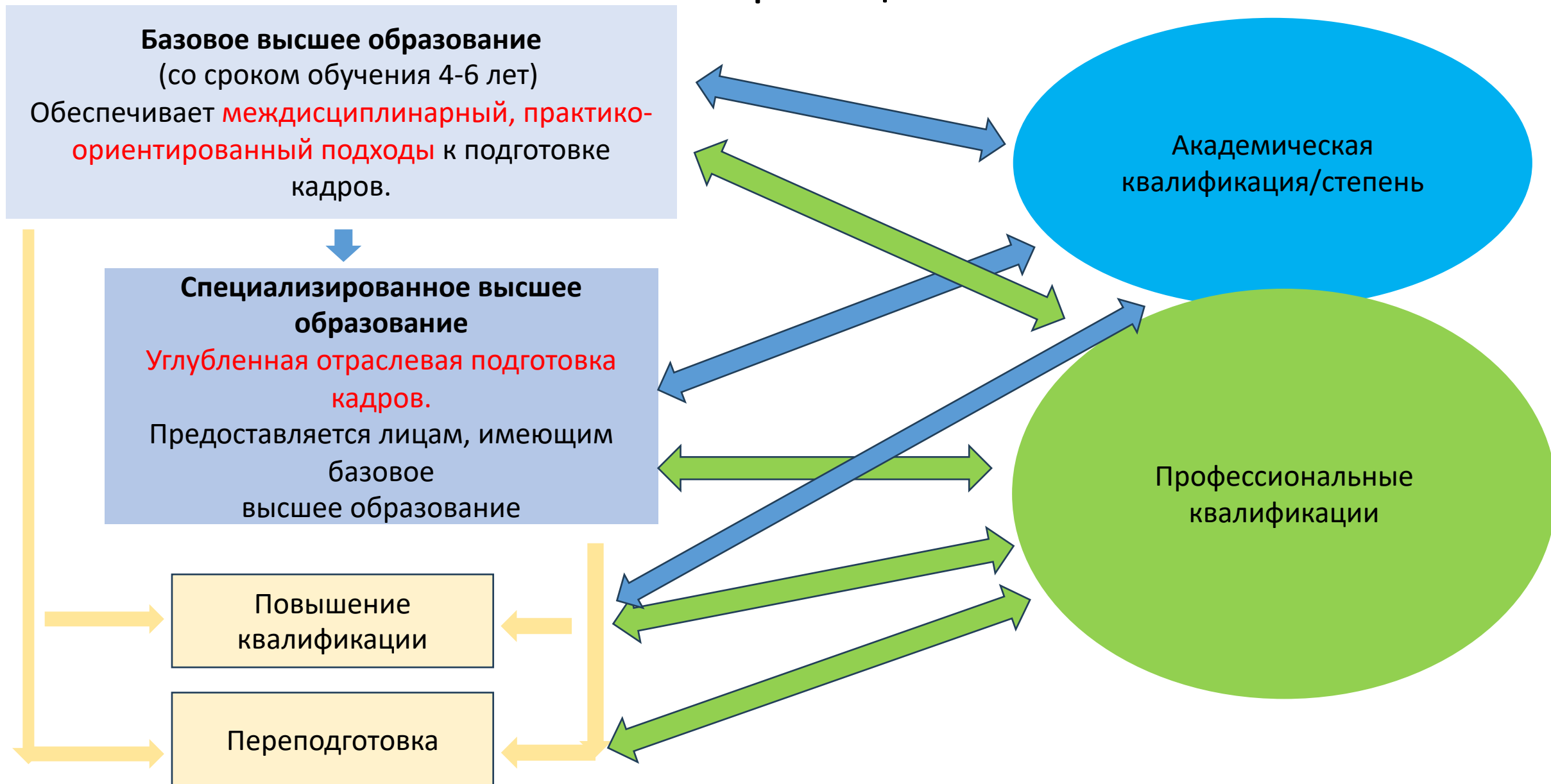


Новая модель системы высшего образования и рынок труда

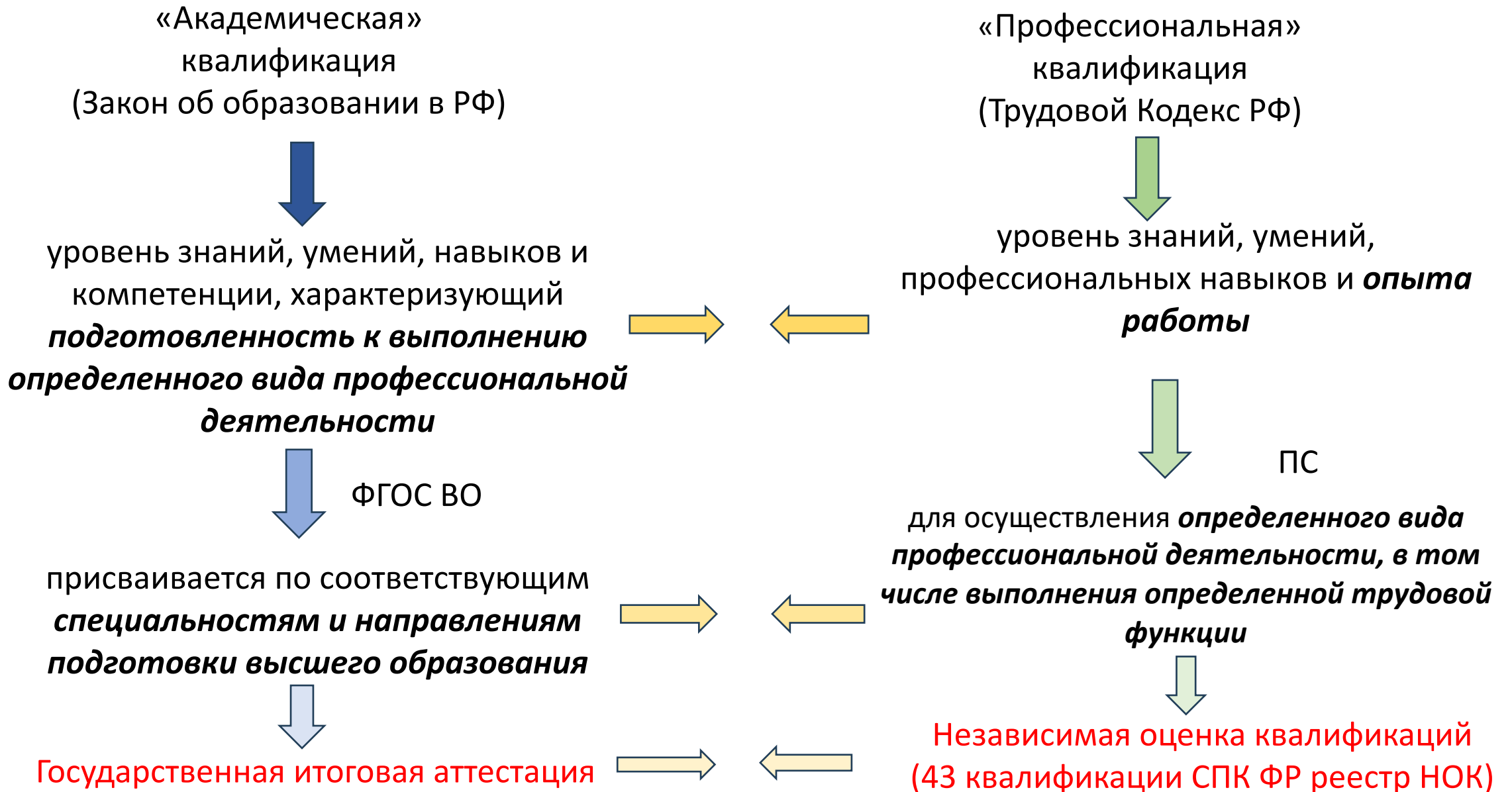


Методическое сопровождение разработки и реализации образовательных программ, предоставляющих возможность обучающимся получать несколько квалификаций

Непрерывное образование и рынок труда: уровни и квалификации



Академическая квалификация и профессиональная квалификация



Квалификации

Высшее образование

Рынок труда

бакалавр

магистр

Специалист
таможенного
дела

Бакалавр
экономики

Магистр
экономики

???

Инженер-экономист

Инженер-менеджер

Экономист-аналитик
деятельности
организации

Младший
финансовый
консультант

...

Финансовый
консультант

...

Менеджер по
привлечению
клиентов кредитных
продуктов

СПК ФР
45/35

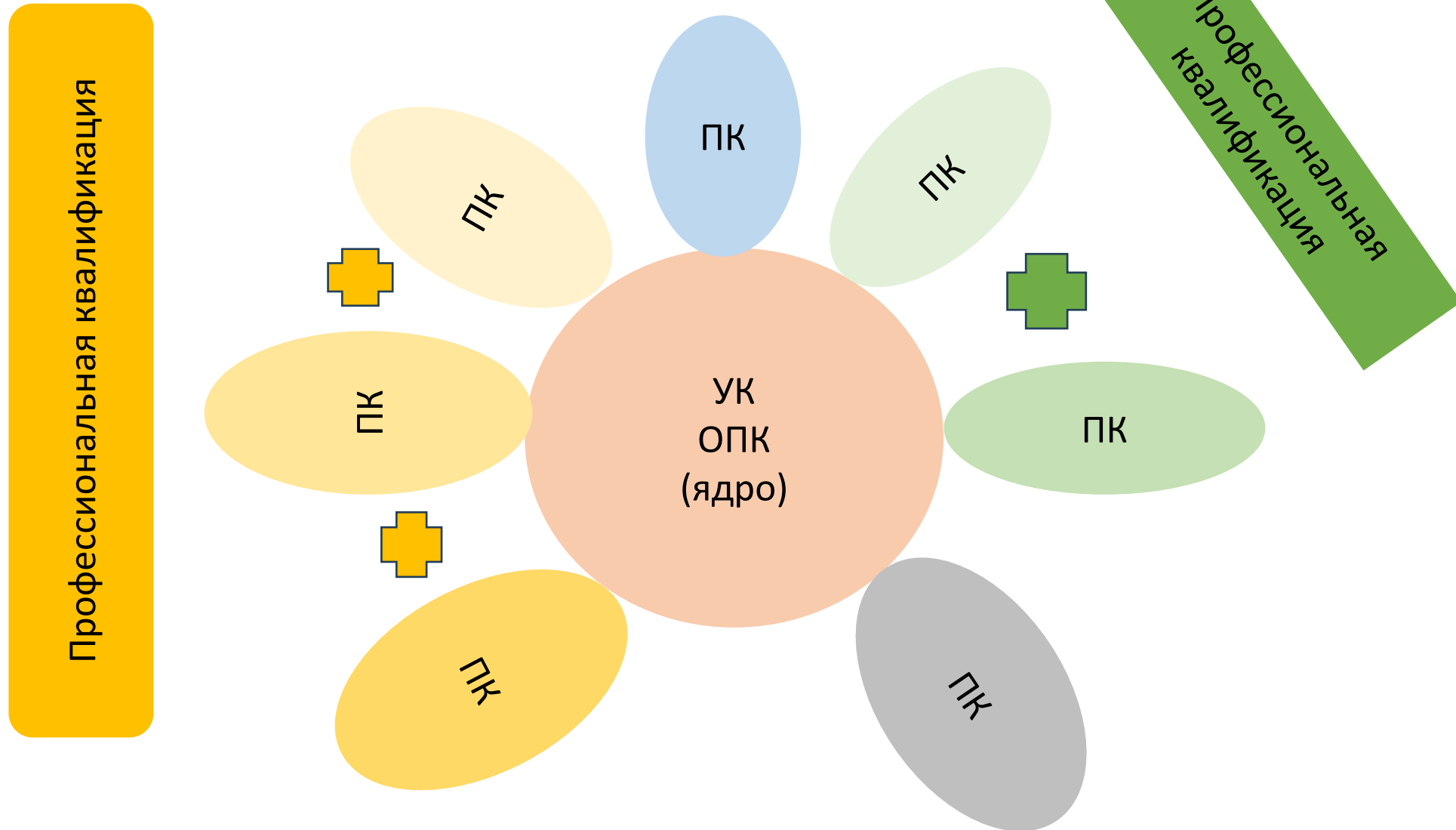
Специалист по
экономике
труда

...

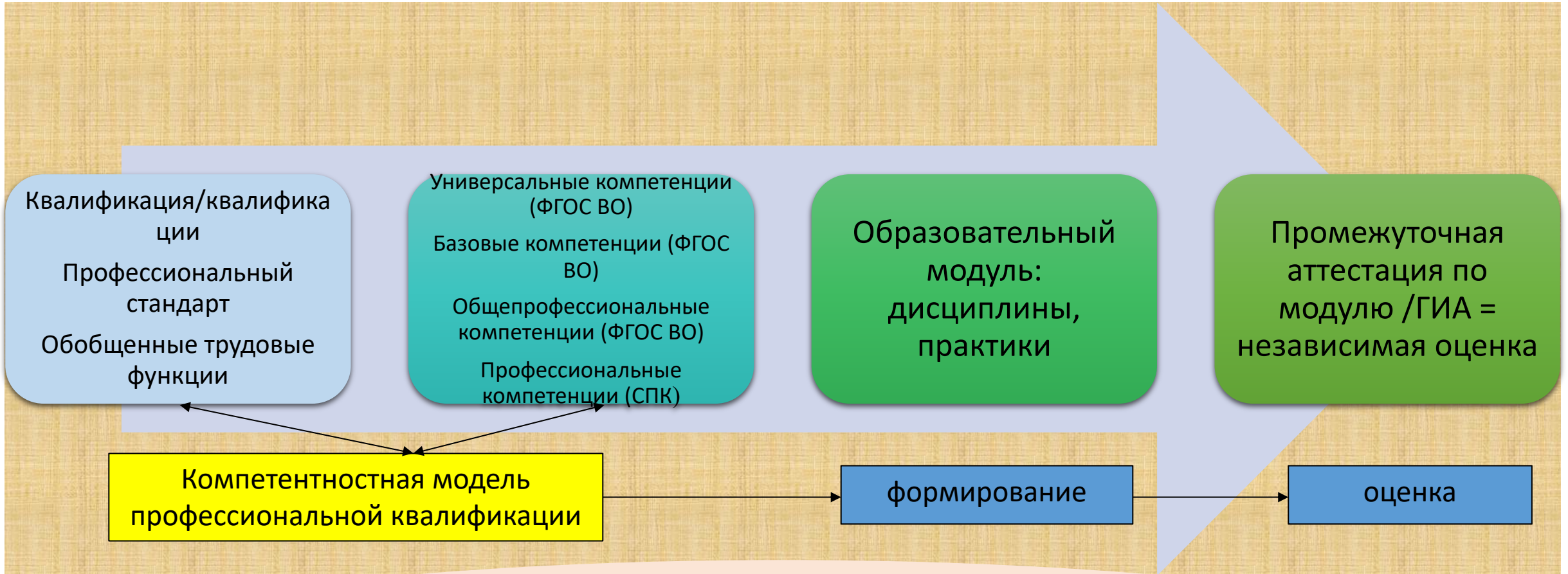
Руководитель
подразделения в
области
экономики труда

СПК в области
управления
персоналом
14/9

Компетентностная модель выпускника: академическая квалификация и две профессиональные квалификации



Компетентностная модель профессиональной квалификации: формулировка, формирование, оценка



Формулировка компетентностной модели квалификации: СПК + ФУМО
Формирование компетенций : образовательные организации + представители рынка труда
Оценка сформированности компетенций, присвоение квалификаций - ГИА/НОК или
промежуточная аттестация/НОК : ФУМО + образовательные организации + СПК

Что необходимо сделать

- институционализировать понятия: «академическая/образовательная квалификация/степень», «профессиональная квалификация»
- актуализировать перечень профессиональных квалификаций, принципов их выделения
- актуализировать действующие и при необходимости разрабатывать новые профессиональные стандарты
- определить ответственность и механизм взаимодействия СПК, ФУМО ВО по разработке как перечня профессиональных компетенций, так и соответствующих результатов обучения (компетентностная модель профессиональной квалификации), а также фондов оценочных средств
- определить механизм (организационный, финансовый) осуществления независимой оценки профессиональной квалификации





ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ

МГУ имени М. В. Ломоносова

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ

teleshovamsu@mail.ru

tatiana.razumowa@yandex.com