

Эффективные решения в карьеропостроении. Опыт регионов

Стенограмма «Открытой сетевой лаборатории эффективных решений в карьеропостроении», которая прошла 27 октября 2022 года в рамках Всероссийской конференции служб занятости «Развитие региональных экосистем рынка труда: служба занятости как актор изменений».

На Лаборатории были представлены к обсуждению региональные кейсы национального проекта «Демография» по взаимодействию «Службы занятости — РОИВ — вуз — работодатель» под задачи развития человеческого потенциала и повышения качества жизни. Ее участниками стали руководители центров занятости населения и представители региональных исполнительных органов власти. Участники познакомились с тем, как выстроена работа в четырех регионах России: Новосибирской области, Республики Алтай, Ярославской и Липецкой областей.

Участники:

1. **Шепель Михаил Олегович**, директор Института дистанционного образования, директор Межрегионального центра дополнительного профессионального образования и содействия занятости Томского государственного университета.
2. **Ефремов Андрей Викторович**, региональный представитель отдела по работе с органами власти Межрегионального центра дополнительного профессионального образования и содействия занятости Томского государственного университета.
3. **Кудашкина Людмила Алексеевна**, директор центра кадровых технологий Томского государственного университета.
4. **Смышляева Лариса Германовна**, эксперт Института образования Томского государственного университета, проректор по развитию Томского государственного педагогического университета.
5. **Лаврова Ольга Игоревна**, начальник Управления занятости Министерства труда и социального развития Новосибирской области.
6. **Санаров Алексей Иванович**, первый заместитель министра труда, социального развития и занятости населения Республики Алтай.
7. **Рыбина Марина Сергеевна**, начальник отдела активной политики занятости населения департамента государственной службы занятости населения Ярославской области.
8. **Голенских Светлана Анатольевна**, начальник отдела профессионального обучения и реализации национальных проектов управления социальной политики Липецкой области.
9. **Канюкова Наталья Николаевна**, начальник отдела профессиональной ориентации и профессионального обучения Департамента труда и занятости населения Ханты-Мансийского автономного округа — Югры.

Людмила Кудашкина [*Кудашкина Людмила Алексеевна – директор центра кадровых технологий ТГУ – здесь и далее прим. ред.*]: В процессе подготовки программы Всероссийской конференции служб занятости «Развитие региональных экосистем рынка труда: служба занятости как актор изменений» программный комитет, в который входят федеральный оператор программы ТГУ и Департамент труда и занятости Томской области, решил, что для более продуктивной работы необходимо встречаться не только раз в год на конференции, но и организовывать регулярные встречи для осмысления и рефлексии практик, которые складываются в процессе разработки темы развития региональных экосистем рынка труда.

Кто является актором конференции? Актором этой конференции является служба занятости. Также мы считаем, что одним из главных акторов являются HR-сообщества. Для привлечения последних мы хотим организовать обсуждение на открытых площадках HR-трендов в регионах. Еще одним актором, безусловно, является вузовская сеть, которая сегодня трансформирует свои ДПО.

Все наши коллеги, безусловно, знакомы с Михаилом Шепелем. Он постоянно участвует в онлайн-конференциях, часто бывает в разных регионах. Сегодня я бы хотела познакомить вас с нашим отделом, ежедневно работающим с представителями регионов РФ. Возглавляет наш отдел человек, сформировавший интересную команду, Святослав Валерьевич Перехожев. С частью наших сотрудников вы познакомились вчера, когда они работали модераторами. Сейчас я предоставляю слово нашему коллеге Андрею Ефремову [*Ефремов Андрей Викторович – региональный представитель отдела по работе с органами власти Межрегионального центра дополнительного профессионального образования и содействия занятости ТГУ*], который координирует наше взаимодействие в телеграм-канале. Пожалуйста, Андрей, расскажите коротко о наших форматах работы.

Андрей Ефремов: Я представляю отдел по работе с региональными органами власти и центрами занятости населения федерального оператора ТГУ. Действительно, каждый день мы с вами успешно взаимодействуем в сети. Но ни один глобальный проект, которым, безусловно, является проект «Содействие занятости», не обходится без шероховатостей, и здесь вовремя заданный вопрос, решенная проблема, озвученная на глобальном уровне, очень важны. Для обсуждения этих проблем мы в этом году создали два инструмента. Первый называется «Среда власти». По средам, а иногда и по пятницам (в экстренных случаях), мы проводим онлайн-совещания, на которых все вы, представители РОИВ, центров занятости населения, можете высказать свои боли, проблемы и задать вопросы. На «Среды власти» мы можем позвать практически любых специалистов: от федерального оператора ТГУ до Министерства труда и занятости. Соответственно, практически любые ваши вопросы если не решить, то взять на контроль мы точно можем. Поэтому я вас очень прошу: присоединяйтесь к «Средам власти» и не молчите на них! Потому что, как показал этот год, те, кто молчит больше всего, тем в конце года больше всех задают вопросов.

Есть еще один очень интересный инструмент – «открытая экспертиза ТГУ». Что она из себя представляет? Это встречи онлайн, где руководители образовательных программ представляют свои программы, и у меня, как у модератора, есть возможность, и у вас всех, кто слушает, задать свои вопросы. И это очень важно, потому что вам потом эти программы, условно, продавать, вам будут задавать вопросы: «А что это за программа?», «Что там внутри есть?». К

открытой экспертизе ТГУ может присоединиться любой человек, в том числе работодатель, поэтому мы подумали и решили пилотно в следующем году переформатировать открытую экспертизу ТГУ в виде запроса от работодателя. И здесь нам нужна ваша помощь. В каждом регионе есть крупные работодатели, у которых есть свои запросы. Пожалуйста, поговорите с ними, пусть они сформулируют эти запросы, возможно, мы сделаем под них специальную программу. Работодатель может задать свои узконаправленные жесткие вопросы. А когда ему компетентно ответят, и он из этого ответа поймет, что после прохождения человеком такой программы, он получит грамотного специалиста, который останется на этом рабочем месте и будет работать не из-под палки, а потому что ему нравится, работодатель сможет поверить в эту программу.

Людмила Кудашкина: Спасибо за ваше выступление! А сейчас передаю микрофон Лидии Дмитриевой [*Дмитриева Лидия Викторовна, аналитик научно-образовательного центра перспективных исследований в области общественных и когнитивных наук, координатор Марафона эффективных решений, научный сотрудник лаборатории проектирования инновационных процессов в образовании ТГУ*].

Лидия Дмитриева: Здравствуйте, коллеги, я понимаю, что у вас завершается конференция, и важно, чтобы на нашей лаборатории были не просто выступления, а состоялся рабочий разговор, деловой и спокойный. Хочется добавить, что от того, насколько хорошо мы сделаем анализ происходящего, нам проще будет делать следующие шаги.

Людмила Алексеевна [*Кудашкина*] сказала, что она предварительно уже поговорила с четырьмя регионами, наиболее активными участниками нашего разговора, но я бы хотела, чтобы вы все подключались сейчас и продумывали тему своего выступления на будущее, потому что с 20 октября мы запускаем Марафон эффективных решений, в котором есть специальный четвертый трек о региональных моделях. Первые три трека — это в основном решения для университетов, а четвертый трек — это прямо-таки системные решения про региональные модели взаимодействия центров занятости, органов власти разного типа, которые встроены в этот процесс, университетов и работодателей. Не мне вам рассказывать про то, что сбивает на всех участках этой цепочки взаимодействия.

Последние 15 лет я занимаюсь разного типа аналитикой и проектированием, в том числе связанными с региональными ситуациями, и понятно, что ни у кого пока нет «королевского» ответа, как должна быть выстроена система подготовки кадров, которая очень точно и быстро реагирует на запросы и потребности работодателей и запросы рынка труда. Аналитические отчеты устаревают уже в момент их внедрения, следовательно, необходимо придумать какую-то гибкую модель. Еще сложнее разворачивается ситуация, когда в игру с центрами занятости (в хорошем смысле деловую игру) вступают университеты, потому что университеты, такие большие, массивные, делают то, что могут; могут то, что знают, знают то, что делали лет 10–15, и перестраиваться на какие-то быстрые решения им очень сложно. Поэтому нужно ответить на вопрос: какое отношение должно быть между всеми участниками этой цепочки, чтобы, например, программы, которые разворачивает и предлагает университет, были полезны и востребованы? Или когда работодатели спрашивают центры занятости, почему вы нам не предоставляете кадры с такими-то компетенциями или навыками... На каждом участке этой цепи есть разрыв, и если мы будем к каждому узлу цепи задавать разные вопросы, то тогда мы имеем шанс получить модель, в которой все игроки сыграны между собой.

Я думаю, что ход, который Томск обсуждает, связанный с экосистемой, имеет несколько значимых моментов. Первый – это когда формируется общее поле смыслов и общий язык, что важно, когда нужно сделать быстрые настройки. Но есть второй слой – слой рабочих процессов, когда мы, например, понимаем, что региону срочно нужно сто профессионалов с определенными навыками. Как мы можем быстро их подготовить?

У меня есть пример такой ситуации – Объединенная авиастроительная корпорация. Когда Погосян ею руководил, они по всей стране собирали образовательные модули, чтобы сделать программу подготовки современных специалистов, способных вывести нашу авиационную промышленность на третье место в мире. Представляете?! По всей стране собирали модули для подготовки такого специалиста.

Я призываю вас к спокойному, живому, рабочему разговору. Если вы, участвуя в этом разговоре, поймете, что вам важно и есть что сказать, тогда можно будет присоединиться к Марафону эффективных решений. Основные участники сегодняшнего разговора – это Республика Алтай, Ярославль, Липецк и Новосибирск. Они чуть более готовы к этому разговору.

Сейчас я бы хотела, чтобы все вы поделились своими историями, которые вы наблюдали в своем регионе или сами были участниками позитивного взаимодействия центров занятости, органов власти, работодателей и университетов. Интересно услышать живые истории, байки, кейсы. Пожалуйста, Ольга Игоревна [*Лаврова Ольга Игоревна – начальник Управления занятости Министерства труда и социального развития Новосибирской области*].

Ольга Лаврова: Учитывая, что Томский университет рядом, есть особое сложившееся отношение к нему, даже когда он еще не стал федеральным оператором, были определенные ожидания от взаимодействия с ним. Я точно понимала, что представители ТГУ профессиональны, что они знают, что делают, но я даже не предполагала, насколько они открыты и готовы подхватывать какие-то идеи, откликаться на наши запросы. Но это действительно так, ТГУ – единственный оператор, который предлагает свою поддержку в реализации проекта, и это тот оператор, который очень живо реагирует и действительно помогает нам реализовывать этот проект. Откликается на наши предложения по перечню образовательных программ, по учету тех, кто в проекте участвует, помогает нам решить проблемы взаимодействия с образовательными организациями. Мы действительно получили в лице Томского госуниверситета того друга, который нам помогает реализовывать государственную программу, ни больше ни меньше. Спасибо!

Нам, наверное, повезло, наше министерство сейчас уже в преобразованном виде, а не так давно это было Министерство труда, занятости и трудовых ресурсов, и оно объединяло не только сферу занятости, но и сферу среднего профессионального образования. У нас выстроились хорошие партнерские отношения с вузами, мы очень крепко работали и работаем с учреждениями среднего профобразования. С Новосибирским государственным техническим университетом у нас дружба более плотная. Во-первых, они партнеры Томского госуниверситета в реализации этого проекта, ну и возможность позвонить в любое время суток нашим коллегам и спросить какого-то совета как раз и отвечает на вопрос: «А как, собственно, сложилось наше отношение с ним?». Более чем продуктивно!

Лидия Дмитриева: А есть версия, почему это получается?

Ольга Лаврова: Мы настроены на одно и то же, мы не говорим о достижении каких-то собственных целей, получении показателей, нам важно, чтобы человек получил образование либо научился чему-то через проект, через обращение в службу занятости, и вот эти коммуникации выстроены.

Лидия Дмитриева: А есть какая-то история, как они выстраивались, они же не изначально были такими?

Ольга Лаврова: На самом деле я не помню тех времен, когда мы были разобщены. Например, расскажу вам, как выстроено взаимодействие с работодателями. Новосибирская область – регион крупный, промышленный, очень много предприятий оборонного комплекса. В 2005 году перед регионом была поставлена задача укомплектовать авиационный завод [ПАО «Новосибирский авиационный завод имени В. П. Чкалова» – российская авиастроительная компания, расположенная в Новосибирске. Одно из крупнейших самолетостроительных предприятий РФ]. Потребность тогда составляла 3000 человек на один год. Были задействованы ресурсы всех и вся: это и ресурс образования, и выпускники, и молодые специалисты, и подготовка сотрудников по дуальной системе, перестройка образовательных программ, когда студенты обучались и проходили практику непосредственно на рабочем месте... Потом наоборот – преподавателями были те, кто работал на заводе. Такая ситуация была выстроена в системе образования. А что касается службы занятости, я вспоминаю с ужасом, как мы их практически шантажировали, и поток людей случился.

Результат этой большой работы был положен на бумагу в виде комплексного плана развития предприятия. В нем было несколько блоков мероприятий, организационных и связанных с подготовкой и закреплением персонала. Но документы – это одно, а жизнь – это другое. Работодатель увидел в нас того партнера, на которого можно надеяться и с помощью которого решить поставленную задачу. Мы предприятие укомплектовали, а дальше уже стояла задача у них самих этот персонал удержать. Как у любого оборонного предприятия, до начала последних событий (имеется в виду СВО) были взлеты и падения, увеличение и уменьшение госзаказов, поэтому, конечно, разные были ситуации. Сейчас мы вернулись к поставленной задаче, когда нужно укомплектовать Чкаловский завод. На сегодня потребность составляет 600 человек. Когда на предприятии есть бронь, многие люди заинтересованы в работе там, поэтому сейчас нагрузка на центры занятости с точки зрения комплектации несколько снижена, но при этом мы понимаем, что качество персонала, которое мы должны поставить, должно быть достаточно высоким. Это не только токари и фрезеровщики. Это тоже интересная история. Если раньше Чкаловскому заводу требовались операторы ЧПУ на работу на новом, красивом, современном оборудовании, то в 2022 году в связи с санкциями иностранное оборудование ремонтировать стало нечем, и завод достал со своих складов токарные и фрезерные станки и задумался о привлечении токарей и фрезеровщиков. Сейчас на многих предприятиях ОПК потребность в таких кадрах есть. Помимо этих работников, продолжают быть востребованы хорошо подготовленные инженерные кадры. НГТУ понимает свою задачу, у них есть отдельный факультет летательных аппаратов, который работает на это предприятие, но этого недостаточно.

Есть еще одна проблема. Раньше служба персонала была готова брать на работу всех, даже не обладающих теми или иными необходимыми компетенциями, главное, чтобы человек хотел работать. Этого человека дотягивали до требуемого уровня прямо на рабочем месте с помощью наставника, которого назначали из числа работников предприятия, и человек обучался

в процессе работы. А сейчас, в условиях оборонного заказа, предприятие не может выделить наставника из своих работников, для них это сложно, потому что нет возможности тратить рабочее время на обучение. И ТГУ сделал предложение, и я надеюсь, что у нас все получится, создать службу наставников в образовательных учреждениях. Мы освободим предприятие от образовательной деятельности и заодно от тех затрат, которые они несли при назначении наставников из своих работников. Мы сможем сказать им, что готовы обучить специалистов под их станки, под их потребности на площадках образовательных учреждений. Это будет хорошо для всех сторон: и задача будет выполнена, и люди найдут работу. Спасибо!

Лидия Дмитриева: Из того, что я услышала, в выступлении Ольги Игоревны уже прозвучали принципы, которыми обычно характеризуются экосистемы: точное выполнение субъектами экосистемы задач, договоренностей, на основе этого в течение длительного времени складывается доверие, а после сложившегося доверия возникают новые типы сложных задач и возможность всех участников в кооперации выполнять такие задачи. Есть исследование, что пока нет сложной и большой задачи, никто ни с кем не будет кооперироваться. Когда каждый сам может сделать все, то другой и не нужен. В этом плане можно обсуждать вопросы: кто, за что и когда берется при выполнении сложных задач?

Людмила Кудашкина: Давайте мы передадим слово нашему коллеге, который тоже возглавляет сферу занятости в Республике Алтай. Ситуация между нашей третьей столицей России Новосибирском и Республикой Алтай очень разная, и сейчас мы услышим, какие могут быть интересные решения.

Лидия Дмитриева: У меня просьба: фиксируйте, пожалуйста, свои вопросы, если вы хотите разобраться, что и как получилось у выступающих, чтобы иметь возможность спрашивать и пытаться разобрать описанный кейс. Опыт – это хорошая вещь для того, чтобы его переносить на свою деятельность, но если он не описан, не сказан на понятном вам языке, то тогда его сложно перенять.

Алексей Санаров [*Санаров Алексей Иванович – первый заместитель министра труда, социального развития и занятости населения Республики Алтай*]: наша байка будет про самозанятость. Чтобы всем было понятно, в двух словах расскажу, что представляет собой Республика Алтай. Это такой субъект федерации, где нет ни крупных промышленных, ни оборонных предприятий, и основной путь развития – это малое и среднее предпринимательство. Наша история началась в 2015 году, когда произошло массовое сокращение специалистов бюджетной сферы. На рынок труда вышли люди среднего возраста, с большим опытом, с хорошим образованием и т. д. Встал вопрос: куда нам такой трудовой ресурс направить, когда у нас нет никаких предприятий? И тогда родилась идея создать на базе центра инноваций в социальной сфере некую школу социального предпринимательства, куда мы пригласили всех наших сокращенных граждан из бюджетной сферы. На первом этапе это еще не была школа по обучению начальным навыкам ведения предпринимательства. Мы просто сели за круглый стол и с каждым стали разговаривать: а что, собственно, каждый конкретный человек умеет делать, кроме как сидеть в кабинете и исполнять привычные для себя должностные обязанности? И на наше удивление оказалось, что к нам пришли достаточно грамотные, умные, креативные люди со своими увлечениями.

На эту школу мы пригласили бизнес-тренеров, предварительно проговорив с бизнес-сообществом и договорившись, что они станут наставниками выпускников этой школы. Нам это было нужно, чтобы уже на первом этапе вселить в людей уверенность, что предпринимательство – это перспективная деятельность, которая может приносить хороший доход. Важно, что мы договорились с бизнесменами воспринимать этих людей не как конкурентов, а как партнеров. На примере турбизнеса мы показали, что сегодня туристская отрасль у нас в республике развивается хаотично, но при объединении предпринимателей в этой сфере становится проще решать многие вопросы: оформление земель или решение проблем с электричеством, вывозом мусора и т. д. Тогда и финансовые затраты делятся на группу предпринимателей, а не на каждого в отдельности. И нас услышали! В процессе работы у нас появилась успешная категория предпринимателей, пул наставничества, который сопровождал будущих бизнесменов. Финансовую поддержку наставникам мы не оказывали, они все делали бесплатно.

Затем к нашей работе мы подключили Министерство экономического развития, которое стало финансировать нам проведение мероприятий. Наша республика по территории большая, а город один, многие люди живут в сельской местности, и не каждый способен выехать на такие школы. И мы за счет финансирования Министерства экономического развития школу сделали выездной: стали приезжать в муниципальные образования, в том числе в отдаленные села, где вообще никаких работодателей нет. Конечно, наше население взбодрилось, когда узнало, что есть такая школа, такие хорошие практики, выпускники, которые уже прошли школу социального предпринимательства и начали свою предпринимательскую деятельность.

Три года назад у нас появился социальный контракт *[Социальный контракт – это форма поддержки для начинающих предпринимателей, планирующих открыть ИП или получить статус самозанятого. По программе выделяются финансовые средства на ведение бизнеса и обучение. Подписывается между гражданином и соцзащитой на срок до 1 года, а деньги можно потратить на аренду, материалы, оборудование и курсы по развитию предпринимательских навыков]*, и основной из критериев участия в программе – низкий уровень доходов семьи. Сейчас по программе социального контракта выделяется 350 тысяч рублей. И мы начали смотреть, кто подпадает под участие в соцконтракте. После обучения появляется реальная возможность получить эти 350 тысяч, поэтому интерес к прохождению нашей школы вырос еще сильнее, и мы начали фильтровать желающих учиться, чтобы максимально реализовывать социальные контракты.

Министерство экономического развития увидело, что предприятия образуются в разных муниципалитетах и предложило нам: «Давайте мы продолжим эту траекторию развития. Вы людей под соцконтракт подготовили, бизнес начался, наставники сопровождают в рамках своей отрасли. Теперь предприниматели могут дополнительно получить до 500 тысяч рублей на развитие бизнеса, но нужно пройти еще обучение и после защитить свой проект». И мы с Минэкономразвития, чтобы людям не приходилось защищать дважды один и тот же проект, минимизировали этот механизм, сделав одно общее обучение. Механизм работы на сегодняшний день такой: человек заканчивает обучение в нашей школе, заключает социальный контракт, идет в Минэкономразвития для подачи заявки на статус социального предпринимателя и участвует в конкурсе на грантовую поддержку. Здесь есть особенность: необходимо, чтобы он действительно оказывал свои услуги в социальной сфере, соответствовал определенным критериям по социальному статусу.

Механизм был проработан, но стало понятно, что некоторых компетенций из бизнеса у граждан не хватает. Этот вопрос мы хорошо отработали с нашим политехническим колледжем. Вообще, в Горно-Алтайске есть только один вуз – педагогический институт, а рабочими специальностями занимается политехнический колледж. Мы подключили к нашей программе учащихся последних курсов колледжа, которые не знают, куда будут устраиваться на работу после окончания учебы. Мы предложили этим ребятам параллельно пройти обучение в школе социального предпринимательства, научиться вести свой бизнес, чтобы самостоятельно работать в выбранной отрасли. И в результате в сфере ЖКХ, например, мы уже видим очень хорошие результаты: гораздо более высокий уровень качества предоставления услуг. Много молодежи создает малый бизнес в сфере капремонта, заключает договоры с ТСЖ, и в итоге в Горно-Алтайске качество проведения капремонтов на высшем уровне. Т.е. среднее профобразование для нашего проекта сработало хорошо.

Сейчас мы видим новую проблему: у наших выпускников не хватает компетенций по дальнейшему продвижению и развитию своего бизнеса, и компетенции как раз в этой сфере мы с ТГУ отработываем. Мы хотим, чтобы у наших выпускников бизнес расширялся, чтобы у ИП было не одно-два рабочих места, а десять-пятнадцать, чтобы предприниматель понимал, как выстраивать взаимоотношения с теми компаниями, с которыми можно сотрудничать.

Вот коротко концепция нашей работы по развитию предпринимательской инициативы в Республике Алтай. В этом году мы поддержали порядка полутора тысяч таких инициатив. И у нас уже есть хорошие практики, которые пять лет назад прошли этот путь, и сегодня мы их транслируем как успешные. Например, в строительной отрасли у нас есть фирма с 30-миллионным оборотом. Этот пример мы рассказываем будущим слушателям: вот, когда-то человек пришел, получил 258 тысяч рублей и вырос до такого серьезного бизнеса.

Лидия Дмитриева: Спасибо! Я думаю, что у нас намечается два разных хода. Первый – Новосибирский, когда есть так называемый «якорный» субъект – игрок и заказчик, у которого возникают какие-то проблемы, и с ним можно взаимодействовать тет-а-тет. И вторая, очень сложная система, когда нет такого работодателя, и когда действительно нужно начинать с нуля, добывать предпринимателей, которые начнут обеспечивать рабочими местами тех, кто не склонен к предпринимательской деятельности, и эта задача очень сложная. У меня вопрос: практика получения предпринимателей до сих пор еще не понятная, это такая «терра инкогнита», и никто не знает, как готовить и можно ли готовить предпринимателей. Вот то, что у вас получилось их производить, за счет чего?

Алексей Санаров: У нас не стопроцентный результат. Во-первых, у нас есть более и есть менее успешные предприниматели. А во-вторых, я считаю, что у нас получилось как раз потому, что в регионе нет крупных предприятий, много безработных с опытом и образованием, довольно много молодежи, которая не уехала из республики. Мы позиционируем регион как развивающийся, и молодежи объясняем, что сегодня, возможно, быть индивидуальным предпринимателем страшно, ответственно и т. д., но можно начать с самозанятости, делать то, что умеете, не отвечая за кого-то другого. Если это получится, то мы вам поможем стать предпринимателями, и эта схема тоже работает среди молодых людей.

Лидия Дмитриева: А скажите, кто эти «мы»? Кто может помочь стать предпринимателем?

Алексей Санаров: Это наставники, люди, которые на своем примере рассказывают, с чего они начинали и чего добились за какой период, показывают, где у них были ошибки, где потеряли время и средства. Конечно, предприниматели-наставники должны быть хотя бы немного харизматичными, чтобы заинтересовать молодежь. У нас даже 11-классники, когда мы проводим занятия для детей, горящими глазами смотрят на предпринимателей, у которых большие успехи в бизнесе, и говорят: «Мы тоже так хотим!». Мы их подталкиваем к этому обучению, и они идут. У нас есть ребята, которые после 11 класса, не закончив никакого учебного заведения, становятся самозанятыми.

Лидия Дмитриева: Я правильно понимаю, что есть школа, которая называется Школа социального предпринимательства, хотя как я слышу, в ней учат разного типа предпринимателей?

Алексей Санаров: Да, она просто называется так. Почему мы так ее называем? Потому что человек занят, и это уже социальный аспект. А на самом деле это просто школа предпринимательства.

Лидия Дмитриева: Понятно, значит это школа предпринимательства как такового, и ее успешность складывается за счет того, что вы привлекаете наставниками реальных предпринимателей, у которых есть истории успеха?

Алексей Санаров: Это один из факторов.

Лидия Дмитриева: А какие факторы есть еще?

Алексей Санаров: Последние годы опыт показывает, что серьезную роль играет материальная поддержка государства, особенно в отдаленных селах, где 300 тысяч рублей за социальный контракт — это очень даже неплохой стартовый капитал. А если есть еще и перспектива через год получить от Минэкономразвития 500 тысяч — это совсем неплохо. И наши граждане к этому идут. Но здесь мы сразу предупреждаем их об ответственности: получили деньги — дайте результат! Поэтому мы в контрактах прописываем, что они три года работают под сопровождением наших наставников.

Лидия Дмитриева: Скажите, а какой процент тех, кому не удается стать предпринимателем после обучения в программе? Не всякий способен стать предпринимателем, даже по психофизиологическим характеристикам. И что происходит с теми, кто не стал предпринимателем, но при этом получил какие-то субсидии?

Алексей Санаров: Риск есть, это называется неэффективный социальный контракт. Раньше процент неэффективности был очень высок. Сейчас мы уже на первоначальном этапе оцениваем идею и реальность ее осуществить. Мы научились фильтровать граждан: видим тех, которые пришли просто деньги получить, и тех, кто хочет чего-то достичь в жизни. Мы уже сразу видим, способен человек на что-то или нет. Если человек не способен стать предпринимателем, мы предлагаем уйти в сферу ЛПХ, личного подсобного хозяйства, поскольку у нас в регионе большая часть населения проживает в сельской местности. Если мы выясняем, что у человека есть небольшое хозяйство, то мы говорим: «Давайте мы вас пока двинем на ЛПХ, и вы в сфере сельского хозяйства поработаете». Как раз сейчас мы отрабатываем следующий этап с Министерством сельского хозяйства, чтобы эти ЛПХ поддержать либо сельхозтехникой, либо предложить какую-то другую форму поддержки. Раньше Минсельхоз работало только с теми

производителями, которые уже были успешны и давно представлены на рынке, а вот начинающих они особо не поддерживали. Сейчас мы предлагаем им людей, прошедших наше обучение, как раз на стартапы, и в этом эффективность программы.

Вопрос участницы: оценивали ли вы изменение такого показателя, как миграция населения? Она изменилась в связи с таким проектом или нет?

Алексей Санаров: Изменилась. Молодежь уже задумывается, не остаться ли в селе, чтобы развивать хозяйство. У нас в республике есть достаточно большое количество неосвоенных земель сельхозназначения, и взаимодействие с Минсельхозом позволяет молодежи оставаться у себя в муниципалитете и заниматься сельским хозяйством. И здесь мы опять показываем лучшие практики. У нас появились уверенные сельхозпроизводители, которые начали заниматься переработкой сельхозпродукции. Этот вопрос мы очень хорошо отработали с Минэкономразвития. Сегодня наша продукция представлена в центральной части России, большой объем поставок мы осуществляем в Китай. Мы показываем людям, что если они займутся сельским хозяйством, то у них есть рынок сбыта как сырья, так и готовой продукции. В сельском хозяйстве рынок сбыта – самая главная причина заниматься им или не заниматься, и как раз здесь у нас есть неплохие результаты.

Вопрос участницы: Алексей Иванович, вы сказали, что была большая группа людей, которые оказались без работы, но в то же время они были хорошо образованы, с большим человеческим опытом и потенциалом, и как-то по-другому начала перестраиваться их судьба и жизнь. Вопрос такой: есть ли какие-то наблюдения или кейсы, когда человек, имея некоторый профессиональный опыт и оказавшись без работы, перестроившись на другой сценарий, стал более успешным, продуктивным, благополучным и счастливым? Велась ли аналитика такого плана?

Алексей Санаров: Есть. Я вам простой пример сейчас приведу. Мы даже не ожидали от системы образования такого эффекта. Учителя всегда востребованы, но в какой-то момент многие из них остались без работы, и мы не знали, что с этим делать. И в школе социального предпринимательства мы предложили им стать репетиторами. У нас репетиторство распространено, но это нелегальный бизнес для тех учителей, которые работают в школах. Сейчас у нас есть много частных математических школ, школ изучения иностранного языка, причем в отдаленном Кош-Агачском районе. У нас половина Кош-Агача английский учат.

Лидия Дмитриева: То есть, практика развития потенциала человека, в принципе, себя доказывает. Когда человек, оказавшись в какой-то трудной ситуации в жизни, вдруг видит другие формы трудовой занятости и трудовой самореализации, он в этих формах оказывается более успешен, чем был накануне. То есть такая практика и такой опыт есть?

Алексей Санаров: Да. Учитель раньше заработную плату получал в школе, а сегодня он – предприниматель, который собрал вокруг себя еще ряд преподавателей и занимается с группой заинтересованных людей за большой доход, чем у него был. И самое главное: мы наблюдали много раз, как человек длительно где-то работал и никогда не терял работу, после сокращения оказывался в растерянности, и эту растерянность просто нужно перевести в уверенность. Мы говорим ему: «У вас богатый опыт, у вас есть образование, мы вас не бросим, и если вы в легальной сфере будете работать, то государство вам поможет».

Вопрос участницы: Правильно ли я понимаю, что нужны такие образовательные программы поддержки взрослых людей, которые помогают растерянность перевести в уверенность?

Алексей Санаров: Да, совершенно верно! Но здесь все-таки человеческий фактор играет значимую роль, потому что нужно быть психологом, чтобы подобрать подход к человеку.

Реплика участницы: это как раз то, о чем вчера говорили: коучинг нужен, психология нужна, вещи, связанные с человеческим капиталом.

Вопрос участника: спасибо большое за ваш кейс! Во многих субъектах многие образовательные учреждения ориентируют программу на самозанятость, но доводят слушателей до конца, до открытия бизнеса, до первой транзакции очень редко. У меня такой вопрос: программа по социальному предпринимательству. Мотивация молодых людей понятна, они, как говорится, за любой кипиш, готовы что-то новое пробовать. Но есть категория других безработных. Я хотел спросить, группы у вас были общие или вы с молодежью работали отдельно, а с безработными отдельно? Или принципиально и осознанно вместе?

Алексей Санаров: Группы вначале были разные. Если говорить о группах безработных, то в нашем регионе один из самых высоких уровней безработицы среди субъектов федерации. У нас очень много так называемых профессиональных безработных, которые не хотят ничем заниматься, сидят на пособии. Таких граждан мы вытаскивали, можно сказать, насильно, пугая тем, что скоро пособие отменят. И после обучения в нашей школе многие из них говорили: «Спасибо, а мы не знали, что так можно». Но повторюсь: стимулирование рублем подстегивает любого, даже самого ленивого человека. После окончания школы они получают сертификат государственного образца и могут участвовать в любой грантовой поддержке, в президентских грантах и т.д. И наши безработные задумались и сказали: «Да, надо попробовать!». И значительную часть таких безработных мы утащили в самозанятость.

Вопрос участника: Не секрет, что у нас переизбыток специалистов с высшим образованием, а людей рабочих профессий не хватает. Наверное, многие безработные с высшим образованием это понимают. А есть ли у вас примеры, когда безработные с высшим образованием хотят получить рабочую профессию, овладеть ремеслом и работать по найму или становиться самозанятым?

Алексей Санаров: Есть, я уже говорил, что у нас богатый опыт взаимодействия с политехническим колледжем. Они готовят специалистов рабочих профессий, причем обучение в рамках национального проекта «Демография» мы осуществляем в очном формате. В сельской местности мужчины приходят за профессиями электриков и отделочников. Они овладели этими профессиями в очном формате, научились штукатурить, белить, красить, делать проводку. И они теперь делают ремонты в районных центрах, в селах.

Уточнение участника: Извините, я бы хотел узнать именно про переход из высшего образования в рабочую специальность. Какой это процент?

Алексей Санаров: Честно сказать, я вам сейчас процент не скажу, статистики у меня нет, но такие примеры есть. Я даже точно знаю, что у нас в районных администрациях работали люди с

высшим образованием, остались без работы при оптимизации, прошли наше обучение, и теперь организуют бригады по ремонту и в районах работают.

Лидия Дмитриева: Коллеги, очень интересный опыт, я думаю, даже двух часов обсуждения нам не хватит. Я предложила бы Алексею Ивановичу поучаствовать в нашем «Марафоне эффективных решений». Надо разбираться и разбираться глубже в этом кейсе. Очень много вопросов, начиная с того, когда человек из растерянности переходит в уверенность, какого типа позиции это обеспечивают? И много-много о чем нужно спросить. Я точно хочу сказать, что в мире никто не знает, как готовить предпринимателей, и если у нас есть эта алтайская аномалия, то это практика, которую можно транслировать. Что я точно могу утверждать, так это то, что экзистенциальная потребность двигает всех гораздо быстрее, чем любые убеждения.

Алексей Санаров: Еще буквально два слова. Можно сто раз услышать, но лучше увидеть своими глазами! Поэтому приглашаю вас в Республику Алтай. Приезжайте за нашим опытом, с удовольствием поделимся.

Лидия Дмитриева: Теперь нужно только понять, что значит приехать за опытом. Когда просто выходишь в аэропорту, опыта не видно. Это нечто скрытое, и вопрос в том, как это сделать явлено. Вообще, практика трансляции опыта – это нетривиальная вещь. Когда мы просто рассказываем, мы можем только слова говорить, а чтобы потом воспроизвести у себя практику... Все человечество бьется над этими педагогическими, образовательными и прочими технологиями. Спасибо огромное!

Людмила Кудашкина: Алексей Иванович, может нашей лаборатории организовать стажировочную площадку в нашей любимой Республике Алтай?

А теперь я приглашаю коллег, с которыми я договаривалась о выступлении, из Ярославля и Липецка. Это уже другая полоса России, это за Уралом, это центр России. Очень интересно их послушать.

Марина Рыбина [*Рыбина Марина Сергеевна – начальник отдела активной политики занятости населения департамента государственной службы занятости населения Ярославской области*]: Байки не будет, будет факт: ТГУ – первый федеральный оператор, который обучает больше всего граждан, по крайней мере, по нашему региону. То есть второй год ТГУ в лидерах, на первом месте. Люди выбирают программы ТГУ. Но я думаю, что дело не только в программах, а еще во взаимодействии, в уровне организации работы. Сотрудники ТГУ максимально взаимодействуют как с гражданами, так и с центрами занятости. Могу просто сказать на своем личном опыте. Я подала заявку на программу обучения. На следующий день мне позвонили и сказали, что мне надо сделать, прислали три письма на электронную почту с напоминанием загрузить в личный кабинет документы до начала обучения. И это действительно приятно, конечно, и граждан это тоже подкупает.

Если говорить про обучение, то хотела начать с примера. Это, конечно, не проект содействия занятости, а проект модернизации производительности и повышения эффективности. Он стартовал в 2019 году, и наша служба занятости тоже активно участвовала в обучении работников предприятий, которые внедряют проекты по повышению эффективности. Мы тоже наладили связи с вузами, с представителями образовательных организаций, которые могли предложить программы для работодателей. И это сотрудничество перетекло в нацпроект

содействия занятости. Если наш опорный вуз — это университет Демидова [*Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова*], то активный участник — Академия Пастухова [*Государственная академия промышленного менеджмента имени Н. П. Пастухова*].

У этих учебных заведений два разных подхода. Университет Демидова больше занимается классическими программами и изменениями в законодательстве: например, у них были хорошие программы для библиотекарей, для спортсменов, для спортивного менеджмента, потому что было требование повышать квалификацию сотрудников в данных сферах. А Академия Пастухова пошла по другому пути, не только спрашивая работодателей, чему бы они хотели научить своих работников, а предлагая программы по повышению эффективности работы. У них постоянно пользуется спросом программа наставничества. Они смогли донести до работодателей мысль о том, что наставник — это важный элемент в трудовом коллективе, поэтому программой активно пользуются и дают положительные отклики на нее.

Если смотреть на категории граждан, которые обучаются на программе, конечно, в основном это мамы. Наверное, это характерно для всей России. И, наверное, поэтому чаще обращаются к программам сами работники, а не работодатели. Работники иницируют это обучение, исходя из своих потребностей, и не всегда это та же самая профессия, по которой они работают в настоящее время. Это значит, что они не планируют развиваться в этом месте дальше.

Конечно, хотелось бы, чтобы работодатель тоже был вовлечен в нацпроект. И то, что сказал Андрей Викторович в своем выступлении, что наши открытые экспертизы будут и для работодателей, это очень важно. Мы будем их привлекать, эту информацию до них доведем и будем с ними прорабатывать, потому что действительно хочется, чтобы от работодателей было больше инициативы.

Людмила Кудашкина: Какая степень доверия в Ярославской области у работодателей к центрам занятости?

Марина Рыбина: Здесь, наверное, от района к району зависит. Есть небольшие районы, где руководители знают каждого работодателя поименно, и есть областной центр. На предыдущем практикуме мы говорили про открытость и доверие, и мы как раз хотим повысить их уровень, чтобы нас слышали, чтобы к нам не боялись обращаться. Конечно, есть работодатели, которые понимают и знают, что им помогут, но есть и те, которые не понимают до конца, зачем к нам обращаться, а некоторых пугает тот пакет документов и формат нашего взаимодействия, точка входа в портал «Работа России», потому что не всем это удобно.

Лидия Дмитриева: А неудобно почему?

Марина Рыбина: Непонятно, думаю, много времени занимает. Но мы над этим работаем, у нас есть мероприятия для работодателей, куда мы приглашаем специалистов по HR, кадровиков, объясняем, помогаем. Есть цифровые сервисы, гостевые компьютеры. Но все равно есть некий барьер, что мы перешли на точку входа только в электронном виде.

Лидия Дмитриева: А есть какая-то, на ваш взгляд, эффективная находка, опыт, несколько событий которые показывают, что удается связать работодателей, их потребности и запущенные вами программы и выпускников этих программ, которые этот запрос выполняют?

Марина Рыбина: Есть. Мы в этом году попробовали запрос рынка труда связать с работодателями. Заказчиком выступает наш губернатор. У нас в регионе проходит транспортная реформа: меняется подвижной состав, меняются механизмы системы взаимодействия и т. д., и, соответственно, требуется большое количество водителей пассажирского транспорта. Как раз сейчас мы обучаем 100 человек, которых мы нашли. С августа экстренно запустили этот проект, сейчас идет обучение, потом начнется трудоустройство.

Лидия Дмитриева: А обучают представители системы СПО?

Марина Рыбина: Обучают ДПО и СПО, у нас есть один колледж и частная образовательная организация.

Вопрос участницы: Марина, вы сказали, что достаточно большой отклик на обучение по программам приходит от мам в декрете. Понятно, что это опять разговор про потенциал женщины. Когда женщина рождает ребенка, особенно второго, часто мировоззрение меняется, появляются новые интересы и потребности, и отсюда потребность в новом профессиональном или карьерном сценарии. Это нормальная ситуация, исследованная и описанная психологами. Наверное, она ресурсная для нас с вами. Мой вопрос вот в чем: вы не отслеживали моменты встреч мам, которые прошли обучение по предлагаемым программам, с работодателями? Удастся ли им заполнить вакансии на рынке труда региона?

Марина Рыбина: Конечно, мы ведем мониторинг. Нам и самим интересно посмотреть, выходят ли они потом на прежнее рабочее место. В принципе, в большинстве случаев они выходят, но здесь есть один нюанс: большинство женщин обучается в самом начале декретного отпуска. Конечно, мониторинг вести еще год — это очень длительный период. Но если смотреть по тем направлениям, которые они выбирают, то они дополняют или развиваются в сфере деятельности их организации. Многие выбирают психологию, дошкольное образование, работу с детьми как для воспитания своих детей, так и рассматривая вариант дальнейшей занятости в этом направлении.

Лидия Дмитриева: Есть какой-то процент, кто устраивается после получения психологических специальностей? Потому что одно дело обучиться для себя, а вот потом работать...

Марина Рыбина: Сохраняют занятость многие, практически все. Есть категория женщин, воспитывающих детей дошкольного возраста и не состоящих в трудовых отношениях. Они тоже достаточно активные в трудоустройстве после декрета. Но и они быстро находят работу.

Михаил Шепель: у нас в рамках «Содействия занятости» не только в проектах переобучения есть проблема, связанная с трудоустройством нашей самой сложной категории граждан. Мы видим, что по всем категориям процент трудоустройства высокий, по устройству молодежи высокий, а вот по безработным он довольно низкий, в том числе и по завершившим обучение. Поэтому важен процесс постсопровождения прошедшего программу ДПО. В вашем субъекте, знаю по статистике, процент трудоустроившихся один из самых высоких в РФ. Можете рассказать подробнее? Когда человек закончил любую образовательную программу, как вы выстраиваете с ним отношения дальше, как мотивируете? Что такого вы делаете, что достигаете таких показателей?

Марина Рыбина: Хороший вопрос, спасибо большое! Мне казалось, что наш процент трудоустройства средний по стране, где-то процентов 30–40. После подключения ТГУ, наверное, процент стал больше, а это как раз говорит о том, что программы были выбраны верно, и люди могут реализоваться после обучения. Я, наверное, тайны здесь никакой не открою. Мы ведем всех одинаково. Выпускник программы ДПО не снимается с учета, с ним постоянно на связи находится специалист, который и мониторит его. Начинается работа по поиску вакансии, выдаются направления на собеседования, резюме корректируется, и человек начинает искать работу по той компетенции, которую он получил.

Михаил Шепель: Специалист, который с человеком работает на выходе, это тот же, кто вел его с самого начала?

Марина Рыбина: Тот же, это специалист по трудоустройству, который с ним работал, который провел профориентацию, подтвердил или предложил заменить программу обучения. Если программа выбрана, то работу продолжает тот же самый специалист. То, что у нас неплохой процент по трудоустройству, значит все верно было сделано по программе обучения

Комментарий Натальи Канюковой [*Канюкова Наталья Николаевна –начальник отдела профессиональной ориентации и профессионального обучения Департамента труда и занятости населения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры*]: Я хочу немного добавить. Был вопрос о женщинах, осуществляющих уход за ребенком. Мы пошли другим путем. Я села на горячую линию, хоть я и начальник отдела, на самый сложный блок работы. Мы освободили центр занятости практически от всех звонков, все зациклили на себя именно для того, чтобы они могли работать с гражданами, с трудоустройством, могли делать серьезную работу, а мы – снимать блок негатива. Когда я стала консультировать, я поняла, что многие женщины, осуществляющие уход за ребенком, идут в программы ДПО по принципу «все идут учиться, вот и я иду учиться, тут бесплатно, на халяву». Тогда я сделала установку всем центрам занятости, что мы обучаем этих женщин и консультируем только за полгода до намерения трудоустроиться. И вообще, женщин, которые только родили, и не зная, куда им метнуться, в стрессовом состоянии решили поучиться, мы им всем, по сути, запретили обучение. Мы им мягко, ласково говорим: «Давайте пока вы будете воспитывать ребенка, а потом придете поучиться, и мы с вами со свежими знаниями в бой к работодателю».

Некоторые были очень настойчивы: «Почему? Я имею право! Есть такая программа!». Им мы говорили: «Ок, не проблема! Что вы умеете делать? Крестиком вышивать? Танцевать?». Она говорит: «Я умею пирожные печь, торты делаю, хлеб пеку». «Великолепно! Давайте в самозанятость. Сидите дома, учитесь, и регистрируйтесь как самозанятая. Готовы? Вперед, идите учиться». То есть мы начали им говорить про ответственность, что мы не благотворительная служба, которая просто так бесплатно обучает. И эту установку мы центрам занятости каждый четверг на планерке в головы «заносим».

И еще я поделюсь опытом. У нас в регионе Минтруда запускает проекты достаточно поздно, и нам приходится всех быстро обучать, чтобы выполнить 100-процентный показатель. Поэтому мы идем таким путем: пока они чего-то там принимают, куда-то чего-то вносят, мы в этот момент не спим, а запускаем анкету, которую сами разработали, в электронном виде и принимаем заявки. А потом, когда проект запускается, мы уже готовы. Таким образом, в прошлом году мы вошли в тройку лидеров. Мы просто собрали потребности, потом немножко схитрили, сказав, что

изменилась платформа, надо перерегистрироваться. 1,5 тысячи перерегистрировались, и мы в сентябре оказались на первом месте. Вот такие фишки мы придумываем, потому что понимаем, что должны чуть-чуть идти на опережение Минтруда.

Я еще хочу поблагодарить ТГУ за то, что вы услышали нас в прошлом году. Мы много говорили, что надо молодежь обучать, и в этом году, когда мы увидели отдельно выделенной категорией молодежь, не имеющую никакого образования, мы, конечно, были очень рады. И у нас снова родилась идея выделить в отдельную категорию учеников, которые не сдали ОГЭ, ЕГЭ, тех, кто получил 3,5 балла и ниже. Мы в нашем регионе при поддержке губернатора сделали для них экспериментальную площадку, уже ее запускаем. Но мы бы хотели, чтобы это была практика не в одном субъекте, а на территории всей РФ. Начальное профессиональное образование в законе об образовании убрали, куда этим детям пойти? Денег у семьи нет платить за обучение, и что делать ребенку? Я вам приведу пример: в 2001 году у нас было 10 % не сдавших ОГЭ. Вы знаете, что в сентябре им дают две попытки сдать экзамен. На второй раз их как-нибудь дотягивают, и они сдают. Но мы же понимаем, что это потенциальные наши клиенты. Вы же не думаете, что они к 11-му классу сдадут ЕГЭ? Да не сдадут они, выйдут со справкой, и куда пойдут? Мы начали плотно работать с работодателями, с «Югорсктрансгазом» [*ООО «Газпром трансгаз Югорск»*], и когда они проводили профориентационные мероприятия у них была встреча, инициированная городским родительским комитетом. Когда мы начали наш проект для школьников, не сдавших ОГЭ, никто в нас не верил. В этом году мы его экспериментально запустили, но в следующем году мы его запустим на всей территории муниципального образования нашего округа. И я бы хотела, чтобы он вошел в национальный проект для того, чтобы ученик и с низким баллом получил профессию. Мы его замотивируем на обучение, и он выйдет уже с профессией.

Марина Рыбина: Я могу только завершить выступление. Самое главное – верить в себя, ставить амбициозные цели. И если говорить про работодателей и про граждан, когда ты рассказываешь, к какому результату они придут, появляется заинтересованность. Просто рассказать о том, что мы можем, недостаточно, иногда надо рассказать о том, что изменится.

Лидия Дмитриева: Новосибирск сказал, что важно не только рассказать, но еще и показать.

Марина Рыбина: Согласна, что нужно еще и показывать примером. Мы уже решили приехать в республику Алтай еще до приглашения его представителя, чтобы посмотреть на практике, как у них все работает.

Людмила Кудашкина: Спасибо Ярославлю! А сейчас хочу пригласить к выступлению Липецк – «гвоздь» нашей конференции. Про них вчера постоянно говорили на круглых столах, и мы тоже хотели бы послушать. Пожалуйста, Светлана Анатольевна [*Голенских Светлана Анатольевна – начальник отдела профессионального обучения и реализации национальных проектов управления социальной политики Липецкой области*].

Светлана Голенских: Спасибо большое! Такая высокая оценка нашей работы, что мне теперь страшно даже выступать. На самом деле мы просто стараемся одинаково хорошо работать со всеми федеральными операторами нацпроекта, поскольку между ними есть небольшая ревность: то одному уделит больше внимания, то другому.

Нужно сказать, что у нас относительно благополучный регион. Уровень безработицы довольно низкий, 0,4 %, и напряженность – 0,33. Если мы возьмем федератора ТГУ, то у нас по количеству участников ТГУ занимает второе место. В этом году 162 человека завершили обучение, из них 151 трудоустроены либо сохранили занятость. В настоящий момент у нас еще и обучается порядка 143 человек, 114 заявок одобрено, 24 на рассмотрении.

Что касается положительного опыта и практики, которая у нас есть. В первую очередь программы ТГУ больше предпочитает квалифицированный персонал. Это в основном специалисты и руководящие работники. Поскольку у нас в регионе, как и во многих субъектах, больше требуются рабочие кадры, то в этой части мы работаем либо с СПО по WorldSkills, либо создаем коллаборационные проекты с Липецким филиалом РАНХиГС, поскольку он к нам ближе.

И еще мне хочется поделиться нашим опытом. В регионе возникла такая потребность: нам остро стали нужны швеи. И мы пошли сначала в наш техникум сервиса и дизайна и предложили стать партнерами по WorldSkills и подготовить нам швей. На что они нам сказали, что они готовят только операторов швейного оборудования. Что делать? Мы как-то должны были решить задачу, и пошли в РАНХиГС, поскольку они через дорогу находятся. Мы пришли к ним и попросили, чтобы техникум стал партнером по линии РАНХиГС, поскольку у них есть лицензия на СПО. Но нам до конца так и не удалось это реализовать, хотя программа создана, нашли специалистов, преподавателей, договорились с работодателем, они готовы были представить свои опытные кадры для преподавания в рамках программы. Но потом наш Липецкий филиал РАНХиГС отказался. И до сих пор у нас эта программа не осуществилась, хотя она интересная.

Михаил Шепель: Давайте осуществим.

Светлана Голенских: С удовольствием. Вот, собственно, вопрос решен, мы не зря приехали. И от лица своего субъекта мне хочется попросить, чтобы высшие образовательные учреждения не боялись такого рода программ, потому что мне кажется, что за этим будущее. У вас ведь высококвалифицированный персонал, у вас доктора и кандидаты наук, они точно могут создавать такие короткие программы, может быть, совместно с техникумами, колледжами и по рабочим профессиям. Так что этот опыт мы бы хотели продолжить в связке с вами.

Лидия Дмитриева: Здесь у нас есть представители федератора ТГУ. Давайте у них спросим, за счет чего они решают такие вопросы? За счет каких ресурсов? Действительно, в университете преподают много теоретиков, ориентированных на науку. А как быть с рабочими специальностями и профессиями? Какие функции выполняет университет? За счет чего он собирает программы, которые ориентированы на рабочие профессии?

Михаил Шепель: Эта проблема была поставлена очень остро. Долгое время вузовская система ДПО была как башня из слоновой кости, про высокие материи. В каком-то смысле разрыв между рынком труда и ею возникал. Но вместе с тем в системе сохранились университеты, у которых есть лицензии на профобучение. В основном это те вузы, у которых была плотная связь с реальным сектором, предприятиями, заводами – политехнические университеты. Основная наша сегодняшняя задача вернуть связь вузов с рынком труда. Существует форма сетевого договора, которая позволяет вузам объединять сетевые программы, имеющие профобучение. Для того чтобы теоретическую часть представитель одного вуза мог поставить, а на месте уже соответствующим образом поставили харды. Поэтому мы сеть так и выстраиваем. И если есть запрос конкретного работодателя, мы готовы вместе с вами с ним разговаривать и выстраивать

для него программу. Если мы не найдем на территории нужный вуз, значит привлечем техникум. Университет поймет, как поставить более современную компетенцию. Так мы и соберем современную программу. И здесь нужно идти навстречу друг другу.

Границы между программами техникума и вуза очень условны, они стираются. Сегодня на заседании комитета Государственной Думы по образовательной политике ставился вопрос об изменении закона об образовании и введении нового понятия «микростепени». И не важно, имеет человек какое-то базовое образование или нет, но, если он овладел этим навыком, он уже имеет право работать. И это как раз движение в нужную сторону. Поэтому мы вместе можем поработать над вашим проектом.

Светлана Голенских: С удовольствием! Кроме этого, я хочу еще добавить, что с теми работодателями, с которыми мы работаем, есть швей, они хорошо шьют, но у них нет образования. А из-за того, что у них нет «корочки», у них нет надбавок, соответствующей оплаты труда.

Вопрос участницы: У меня уточняющий вопрос. Мы как раз такую проблему решали с нашим центром опережающей подготовки. Нам нужна была программа по подготовке швей на 154 часа. В проекте «Демография» есть такая возможность. Почему у вас возникли сложности? Мы пришли в центр вместе с работодателями и попросили сделать программу покороче. У них она была рассчитана на 256 часов. Нам была нужна программа для тех ребят, которые не добрали баллов на ОГЭ и ЕГЭ, никуда не поступили, остались в рынок невстроенные, а денег на получение быстрой профессии у них нет. Мы договорились о том, что можно по такому же пути готовить и швей, и поваров, и целую линейку других рабочих профессий сделать. Только не понятно, почему у вас на территории не пошли навстречу. Я так понимаю, все равно система взаимодействия федераторов одина по всей России.

Светлана Голенских: Вы имеете в виду бесплатное обучение?

Та же участница: Да, у нас же есть категория в нацпроекте «Демография».

Светлана Голенских: Понимаете, работодатель хочет организовать обучение у себя на производстве. Тут нужно учесть еще и запрос работодателя, поскольку мы клиенториентированная и клиентоцентричная служба.

Та же участница: Вы имеете в виду, что это обучение как повышение квалификации для работающих граждан?

Светлана Голенских: Да.

Та же участница: А зачем тогда им специальное образование, если они прекрасно шьют?

Светлана Голенских: Зарплата.

Та же участница: А, у них от этого зависит зарплата! У нас немного другая история, у наших заработная плата от этого не зависит. Работодатель говорит: «Дайте мне рабочие руки, я сам готов научить или мой технолог научит».

Людмила Кудашкина: У каждого субъекта своя особенность рынка труда. Когда мы говорим о таких швеях, которые прекрасно могут строчить, их вузовская система может научить сочетанию цветов, и это уже будет другой тип компетенции. Т. е. они будут продолжать строчить, но необходимо поднять их компетенции, которые пока отсутствуют. Программа в данном случае создается конкретно под предприятие, под то, какой тип продукции они выпускают. Вузовская система за счет своего потенциала может создать уникальную для них программу. Система СПО – это все равно очень жесткая заточка стандарта хардов, а в таких случаях нужен другой подход. Этим швеям нужно знать, например, про здоровьесбережение, еще какие-то вещи. Тогда это будет программа, которая расширяет их возможности, дает им ощущение, что у них есть документ из системы высшего образования, дает возможность развить потенциал и сохранить трудовую занятость.

Светлана Голенских: Например, у нас швея, получила компетенцию арт-дизайнер в швейном деле.

Лидия Дмитриева: Вы такими обучением систему разделения труда разрушите.

Людмила Кудашкина: Нет, швея будет продолжать строчить, но у нее появятся строчки разного типа.

Лидия Дмитриева: Есть еще вариант создания центра оценки компетенций или сертификаций, куда можно прийти и сдать экзамен по компетенциям, как в WorldSkills, и получить какой-то документ. Технически он сложно реализуем, но при этом сейчас все открытое образование думает и пытается понять, как его сделать. Это, вообще, базовое узкое место для системы открытого образовательного пространства и реальных индивидуальных траекторий.

И еще. Я думаю, что опасно всех начинать готовить в арт-дизайнеры, потому что мы точно можем потерять швей, которые строчат. Можно решать: да, дополнительные функции важны, но они доступны особой категории людей.

Светлана Голенских: Это очень серьезный работодатель, у него выстроена система оплаты труда по закону, и когда нет документа об образовании у сотрудника, то он может попасть под санкции трудовой инспекции. Программа эта нацелена на сохранение кадров, на сохранение занятости, повышение их профессионального уровня.

Лидия Дмитриева: Проблема есть. Томский университет сказал, что готов помочь. При этом нам важно это сделать малой кровью, чтобы они остались строчить, а не ушли, например, в психологи и психотерапевты.

Светлана Голенских: А еще я хотела бы поддержать коллегу. У нас тоже, как в ХМАО, есть проект «В будущее с уверенностью», где мы занимаемся с детьми, которые по результатам ОГЭ получили не очень хороший балл. Мы тоже начали возрождать систему УПК и в 10 классе, когда детям уже исполняется 16 лет, мы можем организовать профобучение, чтобы к концу школы они могли получить профессию.

Вопрос участницы: Какой у вас источник финансирования?

Светлана Голенских: К проекту «Демография» мы только в этом году подключились. Источник нашего финансирования – региональный бюджет. У нас есть региональная программа. Мы планируем, что у нас порядка тысячи детей в этом году примут в ней участие.

Вопрос участницы: В качестве сборщика такой программы выступают разные субъекты?

Светлана Голенских: Разные, но в основном это СПО, поскольку у нас программа от управления образованием.

Лидия Дмитриева: Спасибо большое, Липецк! Коллеги, если кто-то хочет что-то важное сказать, мы готовы выслушать в завершение.

– Я скажу, как участник проекта «Демография» прошлого года. Я предвзято относилась к программе дистанционного обучения. Признаюсь честно, я считала, что это вообще не обучение. Как госслужащая я решила поучаствовать в проекте. В ТГУ мне не отказали, хотя один федератор отказал мне в WorldSkills. Когда я зашла, я обратила внимание на сам курс дистанционного обучения. Я решила немного схитрить, чтобы проверить, как все это работает. Там лекция, тут презентация, там библиотека, которую можно изучать. А я подумала, что так прокатит, и на тест ушла, на контрольную сдачу экзамена. И не прошла. Система меня возвращает назад – идите, учитесь, тексты читайте.

К чему я это веду? Я благодарю систему дистанционного образования ТГУ за такой детальный подход, выстроенный таким образом, что даже ленивый безработный, который не хочет, все равно будет учиться, и вот это фишка ТГУ. У нас большое количество людей желает учиться именно в ТГУ, именно у этого федератора, потому что дистант – это у них хорошо отретпетированная система, выстроенная, модульная.

Хочу еще сказать спасибо тому, что на последнем этапе, когда я устала, выгорела, потому что до утра училась и решила слиться с обучения, ко мне приставили наставника, который мне помог дойти до конца. То есть ТГУ доводят слушателя до конца обучения, не отпускают, пока он не доучится. И так я поняла, что дистанционное обучение – это хорошее обучение. А сегодня я получила диплом по специальности «Тренер-преподаватель по физической культуре», и я скоро открою группу «Фитнес 50+».

– Ямало-Ненецкий автономный округ. Я хотела бы сказать, что очень благодарны наши безработные за то, что ТГУ очень серьезно подходит к профессиональному обучению, о вас всегда положительные отзывы. Можно ли как-то увеличить у вас квоту? В чьей это компетенции? Потому что многие выбирают вас, но, к сожалению, квот не осталось. Передайте, пожалуйста, нашу просьбу.

– Республика Хакасия. Наши безработные тоже благодарят ТГУ, а выбирают его по нескольким причинам. Во-первых, это бренд, хорошая репутация университета, о нем у нас все знают. Во-вторых, это возможность дистанционного образования. Конечно, нашим жителям удобнее обучаться в часовом поясе Томска.

Лидия Дмитриева: Коллеги, в завершение сегодняшней Лаборатории хочу сказать, что мы не расстаемся, ждем всех на Марафоне эффективных решений, который запустится у нас в начале ноября и будет идти вплоть до 20 ноября. Благодарю нашу теплую активную аудиторию!