

РЕКОМЕНДАЦИИ

МЕЖДУНАРОДНОЙ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ

VII АБАЛКИНСКИЕ ЧТЕНИЯ

«КАКИЕ КАДРЫ НУЖНЫ ЭКОНОМИКЕ РОССИИ?»

 /от 7 июня 2017 г./

Участники конференции, обсудив проблемы кадрового обеспечения экономики Российской Федерации, заслушав выступления представителей органов государственной власти, научного и педагогического сообщества, выслушав мнение молодежи *отмечают*.

В последние годы в Российской Федерации развиваются позитивные процессы обеспечения потребностей экономики профессиональными кадрами, повышения качества человеческого капитала, в том числе за счет проведения эффективной политики государства в области образования и социально-трудовой сфере, развития системы социального партнерства.

Россия серьезно продвинулась в выстраивании Национальной системы квалификаций. Сформированы такие ее подсистемы как:

* система разработки, актуализации и внедрения профессиональных стандартов;
* механизмы независимой оценки квалификаций;
* справочник профессий, базовый центр профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих кадров и др.

Сейчас Национальная система квалификаций переходит к новому этапу – от формирования к активной реализации на практике.

Принимаются программы повышения региональной трудовой мобильности, поддержки занятости инвалидов, старшего поколения, молодежи, лиц с семейными обязанностями. Развиваются электронные сервисы в сфере труда и занятости, среди которых общероссийская база вакансий «Работа в России». Впервые удалось переломить тенденцию увеличения числа неформально занятых работников. Отмечается положительная динамика показателей в сфере охраны труда, что во многом обусловлено реализацией специальной оценки условий труда.

Вместе с тем *ограничителями* кадрового обеспечения экономического роста остаются:

* дисбаланс между системой профессионального обучения и потребностями экономики;
* недостаточное развитие системы непрерывной подготовки кадров;
* низкий уровень оплаты труда по ряду профессий, прежде всего рабочих;
* наличие трудоизбыточных и трудонедостаточных субъектов Федерации и муниципалитетов;
* сокращение численности населения в трудоспособном возрасте и увеличение доли старших возрастных групп;
* расширение масштабов неустойчивой занятости.

По результатам дискуссии участники конференции *рекомендуют*:

*1. В целях развития социально-трудовых отношений****:***

**1.1. Ориентировать** трудовое законодательство на гибкое регулирование системы социально-трудовых отношений в направлении соблюдения прав и законных интересов наемных работников.

1.2. **Повысить качество** прогнозирования кадровых потребностей экономики Российской Федерации.

1.3. Сформировать систему экономико-правовых механизмов повышения престижности рабочих и инженерных профессий, ориентируя ее на повышение уровня оплаты и улучшения условий труда.

1.4. Создать систему доступных обучающих ресурсов по применению профессиональных стандартов, системы независимой оценки квалификаций для работников кадровых служб предприятий и организаций.

1.5. Разработать комплекс дополнительных мер по повышению мотивации работодателей и соискателей к участию в системе независимой оценки квалификаций.

1.6. Расширить круг мероприятий по стимулированию и обеспечению мобильности трудовых ресурсов.

1.7. Восстановить и развивать систему профессиональной ориентации граждан, ориентированной на реальные потребности экономики страны.

1.8. Обеспечить модернизацию образовательных программ, технологий и содержания образовательного процесса в среднем профессиональном и высшем образовании через внедрение новых вариативных образовательных программ на основе индивидуализации образовательных траекторий, а также технологий проектного обучения.

*2. В сфере подготовки управленческих кадров в условиях перехода к системе стратегического планирования:*

2.1. Разработать поправки в налоговое законодательство, позволяющие применять льготы и иные способы поощрения организаций, осуществляющих подготовку управленческих кадров в условиях перехода к системе стратегического планирования.

2.2. Сформировать и развивать инфраструктуру, обеспечивающую доступность образования независимо от места проживания обучающихся управленческих кадров.

2.3. Обеспечить реализацию индивидуальных траекторий обучающихся и их участия в территориально-распределенных сетевых образовательных программах по подготовке управленческих кадров.

2.4. Обеспечить внедрение разработанной и апробированной в РЭУ им. Г. В. Плеханова методики проведения экспертизы образовательных программ (ОП) учебных заведений и принятию решений об оптимизации портфеля ОП в соответствии с тенденциями на рынке труда.

2.5. Разработать и реализовать комплекс мер по развитию независимой системы оценки качества в среднем профессиональном и высшем образовании.

2.6. Разработать и реализовать комплекс мер по развитию системы сертификации квалификаций.

*3. В сфере развития нормативно-правовых моделей взаимодействия в научно-образовательной сфере:*

3.1. Разработать поправки к Федеральному закону «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд», предусматривающие квалификационные преимущества для организаций, участвующих в конкурсных процедурах.

3.2. Разработать поправки к Федеральному закону «Об образовании в Российской Федерации» и к Налоговому кодексу РФ, предусматривающие поощрение организаций, осуществляющих подготовку управленческих кадров в условиях перехода к системе стратегического планирования.

3.3. Разработать поправки к Федеральному закону «О защите конкуренции», вводящие преференции для организаций, основной целью которых является поиск и поддержка талантов.

3.4. Сформировать нормативно-правовую и методическую базу развития системы наставничества на предприятиях, дуального обучения, вовлечения работодателей в систему профессионального обучения, сетевой формы реализации образовательных программ.

3.5. Разработать систему нормативно-правовых механизмов, снижающих интерес работника и работодателя к нелегальной занятости.

3.6. Сформировать национальную систему независимого мониторинга и оценки качества подготовки кадров на всех уровнях.

3.7. Обеспечить создание новых инструментов и оценочных процедур (включая международные исследования качества образования) в профессиональном образовании, а также развитие контрольно-надзорных механизмов на всех уровнях образования.

*4. В сфере развития российской системы образования в области информационных технологий:*

4.1. Особое внимание уделять формированию и междисциплинарному развитию информационных и ИТ-компетенций специалистов всех сфер профессиональной деятельности.

4.2. Развивать цифровое образование на всех уровнях, в том числе для лиц старшего возраста, учитывая рост их доли в составе рабочей силы.

4.3. Разработать и начать реализацию образовательных программ подготовки лидеров цифровой трансформации в соответствии со Стратегией развития отрасли информационных технологий в Российской Федерации на 2014 - 2020 годы и на перспективу до 2025 года и Государственной программой развития цифровой экономики России до 2035года.

4.4. Обеспечить распространение лучших практик применения профессиональных стандартов, независимой оценки квалификаций, профессионально-общественной аккредитации образовательных программ в области информационных технологий.

4.5. Продолжить реализацию государством мероприятий, направленных на стимулирование интереса и развитие базовых информационных, инженерных и аналитических навыков школьников и молодежи.

4.6. Сформировать программу и определить перечень мероприятий по внедрения в процесс подготовки кадров современных технологий: дизайн-мышления, компьютерного моделирования, компьютерных технологий для сбора и обработки больших данных для принятия эффективных управленческих решений.

4.7. Обеспечить реализацию мероприятий, направленных на развитие современной инфраструктуры образования в области информационных технологий, в том числе для людей с ограниченными возможностями здоровья.

*5. В сфере формирования кадрового потенциала регионов России:*

5.1. Сформировать инструментарий мониторинга изменения ситуации на рынках труда субъектов Российской Федерации.

5.2. Органам власти и управления субъектов Российской Федерации и муниципалитетов ориентироваться: на развитие гибких форм занятости, на основе координации и кооперации службы занятости с работодателями и др. институтами; на повышение уровня адресной социальной поддержки безработных и их профессиональной подготовки и переподготовки; на создание мобильных резервов трудовых ресурсов, особенно для развития приоритетных направлений региональных экономик; на развитие систем информационного обеспечения ситуации на региональных рынках труда.

5.3. В трудоизбыточных субъектах Российской Федерации обеспечить подготовку и переподготовку кадров по специальностям, имеющим спрос на региональных рынках труда.

5.4. В субъектах Российской Федерации с низкой плотностью населения развивать занятость онлайн с возможностью привлечения квалифицированных специалистов и развития программ дистанционного обучения.

5.5. В субъектах Российской Федерации с высокой долей населения пенсионного возраста реализовывать систему мер, обеспечивающих приток на их территорию населения в трудоспособном возрасте.

5.6. Сформировать в субъектах РФ и муниципалитетах эффективную систему переобучения персонала и опережающего обучения работников, находящихся под угрозой увольнения вследствие модернизации производства.

*6. В целях снижения негативных проявлений неустойчивой занятости в Российской Федерации:*

6.1. Подготовить предложения о внесении изменений в законодательство о труде и занятости с целью урегулирования неустойчивых форм занятости.

6.2. Разработать поправки к трудовому законодательству, обязывающие работодателя на регулярной основе направлять информацию, позволяющую органам власти субъектов Российской Федерации принимать соответствующие акты в сфере подготовки и опережающего обучения работников

6.3. Разработать экономические механизмы стимулирования бизнеса к созданию высокопроизводительных рабочих мест в приоритетных отраслях, а также на трудоизбыточных территориях.

6.4. Разработать механизмы регулирования рынка дистанционного труда с учетом их особенностей и значения в национальной экономике, а также снижения рисков неустойчивой занятости.

6.5. Разработать мероприятия по содействию занятости населения в соответствии с государственной политикой модернизации экономики и перехода на инновационный путь развития.

6.6. Разработать мероприятия по повышению роли социального партнерства в выработке и реализации политики занятости в России.

7. *В целях формирования системы управления талантами:*

7.1. Развивать государственные программы поиска и поддержки талантов.

7.2 Разработать поправки к антимонопольному законодательству, вводящие преференции, для организаций, основной целью деятельности которых является поиск и поддержка талантов.

*Справка:*

РЭУ имени Г. В. Плеханова — первый экономический университет страны, ведущий свою историю с 1907 года. Плехановский университет стал первым российским вузом, удостоенным четырех звезд из пяти возможных в рейтинге QS Stars University Rating. Вуз предлагает полный цикл непрерывного образования в рамках одного учебного заведения и реализует более 200 программ. В столичном кампусе Плехановки обучается 26 000 студентов, штат преподавателей - 1700 человек. Среди выпускников – выдающиеся ученые, политики, общественные деятели