



**МЕТОДИКА ПРОВЕДЕНИЯ МОНИТОРИНГА
ПОТРЕБНОСТЕЙ РАБОТОДАТЕЛЕЙ В
СООТВЕТСТВУЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ
КОМПЕТЕНЦИЯХ ГРАЖДАН**



План

1. Механизм выявления потребностей работодателей в соответствующих компетенциях работников на этапе формирования профессиональной траектории работника.
2. Методика проведения мониторинга потребностей работодателей в профессиональных компетенциях работников



Уважаемый слушатель!

Предлагаем Вам ознакомиться с методикой мониторинга потребностей работодателя в соответствующих профессиональных компетенциях работника.

По результатам изучения данной темы Вам будет предложено практическое задание по разработке методики мониторинга профессиональных компетенций работников в избранной Вами отрасли деятельности (промышленность, медицина. Образование, сельское хозяйство и др.).

Цель мониторинга – разработка прогноза потребности работодателей и слушателей в уровне и содержании сформированных компетенций кадров и выработка мер по снижению дисбаланса спроса и предложения на региональном рынке труда, а также по формированию объемов и профилей дополнительной профессиональной подготовки кадров в образовательных организациях.

Основными **задачами** мониторинга являются:

- 1) оценка текущей и перспективной потребности работодателей в рабочих и специалистах в разрезе видов экономической деятельности и укрупненных групп, подгрупп и составных групп занятий;
- 2) выявление источников замещения рабочей силы в разрезе видов экономической деятельности;
- 3) обеспечение механизма регионального заказа на подготовку рабочих и специалистов в образовательных организациях;
- 4) оптимизация направлений подготовки специалистов в соответствии с современными требованиями работодателей и запросами слушателей.



Необходимость выявления потребностей работодателей в квалификации рабочих и специалистов

Одна из первых и наиболее значимых проблем для системы непрерывного образования сегодня – это несогласованность сфер труда и образования. Экономическая ситуация современной России выдвигает новые требования к уровню работникам организаций, уровню их профессиональных компетенций.

Российские работодатели заинтересованы в найме высококвалифицированного работника, который способен качественно выполнять свои обязанности сразу после окончания обучения. Участие работодателей – необходимое условие при разработке программ непрерывного образования в рамках ИОМ. В них должна быть заложена идеология «от результата»: от характеристик профессиональной деятельности к целям-результатам профессионального образования и далее к выбору соответствующих организационных форм, методов, содержания обучения.

Мониторинг представляет собой пролонгированное наблюдение над определенными явлениями и объектами непрерывного образования, качественный анализ и систематизацию полученной информации. Результатом этого процесса будет являться непрерывный поток качественной и своевременной информации, которая послужит разработчику ИОМ средством для планирования и принятия стратегических решений по внесению коррективов в различные параметры ИОМ.



Описание механизма мониторинга потребностей работодателя

Разработчик ИОМ для выявления требований работодателя к квалификации работников организует анкетирование работодателя по актуальным компетенциям, необходимым для эффективной производственной деятельности.

Разработчик ИОМ формирует компетентностный портрет работника на основе потребности работодателя в квалификации рабочего и специалиста на рынке труда; проводит сравнительный анализ действующих и востребованных программ и учебных планов.

В случае несоответствия требований работодателей с содержанием образовательных программ, целесообразно рассмотреть вопрос о необходимости формирования востребованных учебных программ и (или) корректировки существующих. Этот процесс упрощается за счет модульной организации образовательных программ

Реализуя модульные образовательные программы на основе запроса работодателей разработчик ИОМ моделирует набор компетенций работника с соответствующей квалификацией.



Методика мониторинга потребностей работодателя в соответствующих профессиональных компетенциях работника

Шаг 1. ИЗУЧЕНИЕ ДОКУМЕНТОВ И МАТЕРИАЛОВ, ОТРАЖАЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ДЕФИЦИТЫ РАБОТНИКОВ

1.1. Сбор и систематизация аналитических и нормативно-правовых материалов, отражающих специфику профессиональных дефицитов работников данной отрасли.

1.2. Сбор и систематизация аналитических материалов о качественном состоянии работников на предприятиях конкурентов, в том числе в лучших зарубежных компаний.

Шаг 2. РАЗРАБОТКА ЦИФРОВЫХ ИНСТРУМЕНТОВ МОНИТОРИНГА С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ВОЗМОЖНОСТЕЙ ИНТЕГРАЦИОННЫХ ПЛАТФОРМ

2.1. Разработка показателей, характеризующих соответствие с потребностями производства, и подготовка на их основе Листов оценки для экспертов.

2.2 Разработка инструментария оценки компетенций работника: критерии, единицы измерения, методики оценки, фиксации результатов мониторинга, обобщения, агрегирования и интерпретации.

Шаг 3. ПРОЦЕДУРА МОНИТОРИНГА

3.1. Издание приказа работодателя:

- «О проведении мониторинга профессиональных дефицитов работников»;

- «О создании экспертной группы»;

«Об организации непрерывного образования работника» 4.1. Соотнесение потребностей работодателей и работника с содержанием программ непрерывного образования.

Шаг 4. АНАЛИЗ И КОРРЕКЦИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ ДПО

4.1. Определение возможностей кадрового, научно-методического и материально-технического потенциала образовательной организации в соответствии с запросами работодателя и работника.

4.2. Определение направлений необходимой коррекции образовательных программ и системы их ресурсного обеспечения



Практическая работа

1. Проведите самостоятельный поиск источников информации, в которых представлен сравнительный анализ профессиональных качеств работников России и стран-экономических лидеров
2. Определите перечень факторов, обеспечивающих высокий уровень профессиональных качеств той или иной страны.
3. Составьте сравнительную таблицу по следующей форме:

№ п/п	Профессиональные качества	Россия	Страна-экономический лидер	Факторы высокого уровня профессиональных качеств



Методика проведения экспертной оценки профессиональных компетенций работников организаций

Экспертная оценка работников осуществляется (целесообразно на интеграционной платформе) по программе, согласованной с работодателем, которая, в свою очередь, обусловлена потребностями развития производства.

В состав экспертной группы входят, как правило, представители HR, линейный руководитель, наставник и др.

Для проведения экспертизы в организации должны быть разработаны критерии оценки сформированности профессиональных компетенций работников, измерители (баллы, рейтинговые оценки, шкалы и др.).

Каждому эксперту должна быть предоставлена возможность ознакомления с результатами предыдущих измерений профессиональных компетенций работника. Это необходимо для сравнения актуальных компетенций с предыдущим уровнем работника.

Каждому эксперту должна быть предоставлена возможность проведения оценки компетентности работника в соответствующих **«Листе экспертной оценки профессиональной компетентности работника»**.

Результаты экспертной оценки должны быть обработаны (целесообразно на интеграционной платформе), обобщены с использованием силовых коэффициентов и представлены в форме агрегированной информации (например, среднее арифметическое от суммы соответствующих экспертных оценок, умноженных на величину силового коэффициента).



«Лист экспертной оценки профессиональной компетентности работника»

Профессиональные навыки и качества, которые нужно в первую очередь улучшить работникам компаний	Специалисты	Служащие	Квалиф. рабочие	Неквалиф. рабочие
собственно профессиональные знания, навыки необходимые для работы на данном рабочем месте/в должности				
общеобразовательные навыки (грамматические, математические), общая культура				
базовая компьютерная грамотность, навыки пользования программным обеспечением				
поведенческие навыки, навыки работы с клиентами				
навыки командной работы, в коллективе, в группе				
навыки самостоятельного решения рабочих проблем, инициативность				
навыки планирования и организации своего рабочего времени				
навыки офисного администрирования				
ответственность за порученную работу				
умение переучиваться, осваивать новое				
дисциплинированность, исполнительность				
заинтересованность в работе на данном рабочем месте/в должности				



Характер требований работодателя к профессиональным качествам работников с учетом актуальных и перспективных задач компании

Система требований работодателя к профессиональным качествам работников	Провели модернизацию и не собираются	Собираются модернизировать оборудование и технологии	Провели модернизацию оборудования и технологии
В ближайшие 2–3 года требования к профессиональным навыкам не изменятся			
В ближайшие 2–3 года возрастут требования			
к общим навыкам и знаниям собственно профессиональным знаниям, навыкам, необходимым для работы на данном рабочем месте/в должности			
базовой компьютерной грамотности, навыкам пользования программным обеспечением			
общеобразовательным навыкам (грамматические, математические), общей культуре			
к поведенческим навыкам умению переучиваться, осваивать новое			
навыкам самостоятельного решения рабочих проблем, инициативности			
навыкам работы с клиентами			
навыкам планирования и организации своего времени, труда			
навыкам командной работы, в коллективе, в группе			
навыкам офисного администрирования			
ответственности за порученную работу			
желанию/интересу работать на данном рабочем месте/в должности			

Уважаемый слушатель!

Предлагаем Вам выполнить следующее практическое задание

- Исследуйте характер требований работодателя к профессиональным качествам работников с учетом актуальных и перспективных задач компании на примере организации, в которой Вы работаете.
- Проведите самооценку предложенных в следующей таблице умений и навыков. Выберите столбец, в котором Вы будете проводить самооценку, т.е. самооценка выполняется в первом столбце, если на предприятии не выполнена модернизация оборудования и технологии; выполняется во втором столбце, если на предприятии выполнена модернизация оборудования и технологии; в третьем столбце, если провели модернизацию оборудования и технологии.
- Напротив советующего профессионального качества выставляется оценка:
«1» - профессиональное качество не соответствует требованиям работодателя;
«2» - профессиональное качество соответствует требованиям работодателя;
«3» - профессиональное качество опережает требования работодателя.
- Предложите 2-3 коллегам провести аналогичную самооценку своих профессиональных качеств.

Примечание: имена коллег, выполнивших самооценку, включите в задание в зашифрованном виде: коллега А, коллега В и т.д.

Дополнительно ознакомьтесь с источником: Требования работодателей к текущим и перспективным профессиональным компетенциям персонала. Информационный бюллетень. – Москва: Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2014. – 64 с. – (Мониторинг экономики образования ; No 1 (75)). URL: [https://www.hse.ru/data/2014/06/24/1310217910/%D0%98%D0%91%20%D0%9C%D0%AD%D0%9E%20%E2%84%961%20\(75\)%202014%20\(2\).pdf](https://www.hse.ru/data/2014/06/24/1310217910/%D0%98%D0%91%20%D0%9C%D0%AD%D0%9E%20%E2%84%961%20(75)%202014%20(2).pdf) – дата обращения)



Использованные источники

1. Ваганова Т. Г. Компетентностно-ориентированное образование: проблемы теории и практики // Вестник БГУ. 2012. №15. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kompetentnostno-orientirovannoe-obrazovanie-problemy-teorii-i-praktiki> (дата обращения: 18.11.2020).
2. Ершова Н.Н. Управление формированием профессиональных компетенций в колледже на основе педагогического мониторинга / Диссертация на соискание уч. ст. к.п.н. - Тольятти, 2016
3. Постановление от 10 февраля 2014 года N 92 Об утверждении Правил участия объединений работодателей в мониторинге и прогнозировании потребностей экономики в квалифицированных кадрах, а также в разработке и реализации государственной политики в области среднего профессионального образования и высшего образования (с изменениями на 29 ноября 2018 года)
4. Савина Н.М. ПРАКТИКА ОПРЕДЕЛЕНИЯ ПОТРЕБНОСТЕЙ В КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРАХ В СУБЪЕКТАХ РФ (ВНИИ ТРУДА МИНТРУДА РОССИИ, 2019) // <https://profstandart.rosmintrud.ru>
5. Требования работодателей к текущим и перспективным профессиональным компетенциям персонала. Информационный бюллетень. – Москва : Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2014. – 64 с. – (Мониторинг экономики образования ; № 1 (75)).