*Ветрова Елена Витальевна*

*Дуальное образование как инструмент управления развитием персонала*

*к потребностям современного работодателя.*

В условиях рыночной экономики компании и их управленцы вынуждены конкурировать в быстроизменяющейся внешней среде, в которой, по словам руководителя ПАО «Сбербанк России» Германа Грефа, нет конкуренции товаров и услуг, есть конкуренция моделей управления. Следовательно, в настоящее время актуальным становится необходимость применения маркетингового подхода при решении любых задач стратегического управления, и особенно на стадии формирования стратегии организации [4], а так же подготовке специалистов отвечающих потребностям современного рынка труда и компаний, конкурирующих на нем

Гипотеза в рамках данной статьи заключается в том, что данного результата можно достичь благодаря пересмотру федеральных государственных образовательных стандартов с включением в них системы дуального образования. В узком смысле, «дуальное обучение» – это форма организации и реализации образовательного процесса, которая подразумевает теоретическое обучение в образовательной организации, а практическое – в организации работодателя [6]. Практическая применимость будет рассмотрена на примере Тамбовской области.

С 2015 года Тамбовская область является одним из 13 пилотных регионов, входящих в Системный проект «Подготовка рабочих кадров, соответствующих требованиям высокотехнологичных отраслей промышленности, на основе дуального образования», который был одобрен решением Наблюдательного совета под председательством Президента Российской Федерации Владимира Владимировича Путина 14 ноября 2013 года.

Политика Тамбовской области в сфере профессионального образования строится на основе Стратегии социально-экономического развития региона до 2020 года, предусматривающей создание инновационных кластеров в аграрном секторе, легкой, пищевой и перерабатывающей промышленности, машиностроении, химии, промышленности строительных материалов. Основной проблемой до недавнего времени было привлечение ведущих работодателей к управлению региональной системой подготовки кадров и участию в реализации востребованных программ профессионального образования и обучения. Эти проблемы решались на системном уровне с 2013 года путем проектирования и внедрения региональной модели управления системой сред него профессионального образования на основе кластерного подхода. Значимость кластерного подхода в решении задач модернизации и технологического развития экономики региона привела к практическому внедрению в систему образования институциональных сетевых и кластерных структур уже к концу 2013 года [6].

На территории Тамбовской области появляются примеры введения взаимосвязи между школами, средне специальными и высшими учебными заведениями и предприятиями. Существуют примеры организаций, которые охотно применяют дуальную систему образования. Но, к сожалению, всё еще нет целостной системы взаимосвязи, отлаженного механизма, органов управления данным процессом. Как правило, всё проходит в виде ознакомительной беседы со школьниками по поводу профессий предоставляемых учебной организацией, раздачей буклетов, рекламных материалов об образовательном учреждении [3], а формирование профессиональных компетенций у большинства обучающихся происходит в стенах образовательных учреждений, а не предприятий, что приводит к развитию невостребованных надпрофессиональных навыков.

В рамках исследования по данной теме проводился опрос среди учащихся Тамбовской области. Было опрошено 78 человек из них 59 чел. (75,6 %) представители женского пола и 19 чел. (24,4%) мужского. В возрасте от 14 и старше. Это школьники, студенты СПО, бакалавриата, магистратуры, аспирантуры, работающие люди. Опрос проводился с помощью Google Форм, ссылка на которые распространялась через социальные сети Вконтакте и Instagram. Выборка рандомная и нерелевантная.

42,3% оказались довольны качеством образования в получаемым(-енным) в школе и оценили на 4 балла из 5. 24,4% оценили на 5 баллов из 5. Что является весьма благоприятным результатом в сравнении с удовлетворенностью качеством образования в стенах колледжа/ Вуза. Где 5 из 5 набрало 14,1%, 4 балла 37,2% и 41% опрошенных оценили как «удовлетворительно», поставив 3 балла из 5. 39,7% опрошенных обосновали свою оценку тем, что полученных в учебном заведении навыков, таких как выступление на публике, работа с коллективом/клиентами, стрессоустойчивость и т.п., недостаточно для развития в профессиональной сфере. 29,5% в основном хватает полученных навыков, но при этом иногда они обучаются самостоятельно. По 14,1% набрали два варианта ответа «Да, хватает» и «Нет, мне не хватает полученных навыков».

Так же 39,7% опрошенных на вопрос «Сталкивались ли Вы в жизни с такими ситуациями, когда не хватало знаний и навыков для их решения (например, в сфере здравоохранения, правопорядка, при трудоустройстве, в жилищных вопросах)» ответили «Бывает, но редко», 32,1% «Часто такое бывает», 24,4% полагаются на помощь друзей и знакомых в таких ситуациях.

Уровень своей правовой грамотности почти 50% респондентов оценили на 3 балла из 5. 26,9% на 2 балла из 5, 3,8% поставили себе «1», 15,4% - «4», 5,1% - «5».

Таким образом, из приведенных выше результатов опроса можно сделать вывод о том, что зачастую гражданам периферийных областей таких Тамбовская область не хватает системности в знаниях, предоставляемых образовательными учреждениями. Что мешает в дальнейшей деятельности принимать грамотные решения на рабочих местах, включая принятие управленческих решений. Несмотря на то, что системность мышления в реалиях времени один из наиболее важных надпрофессиональным навыком, которая описывается в Атласе новых профессий (альманахе перспективных отраслей и профессий на ближайшие 15–20 лет), разработанном экспертами Сколково совместно с Агентством стратегических инициатив. Системное мышление – умение определять сложные системы и работать с ними, в том числе системная инженерия [2] – междисциплинарный подход и средства для создания успешных систем [5]; междисциплинарный подход, охватывающий все технические усилия по развитию и верификации интегрированного и сбалансированного в жизненном цикле множества системных решений, касающихся людей, продукта и процесса, которые удовлетворяют потребности заказчика [1].

Список некоторых надпрофессиональных навыков был сформированы при разработке Атласа в период с 2011 по 2016 год, они были отмечены работодателями как наиболее важные для работников будущего. Зачастую их описывают как Soft skills и Нard skills.

Однако как показывает вышеописанный в данной статье опрос система российского образования не развивает подобные компетенции. Так как на вопрос «Хотели бы Вы получать дополнительное образование для развития Ваших Soft и Hard Skills?» 44,9% респондентов ответили «Да, хотелось бы посещать мастер-классы, тренинги, образовательные площадки и пр.», 39,7% ответили «Хотелось бы, но не хватает времени или денежных средств», и только 16,7% ответили «Нет, мне это не нужно» при этом 3,8% опрошеных уже посещают курсы для развития этих компетенций и в большей степени респонденты отмечают, что им не хватает Soft skills.

Эти данные говорят о том, что придя в организацию большинство выпускников учебных заведений и людей, которые уже получили определенный опыт работы, не хватает востребованных компетенций у современных работодателей и приходится руководствоваться правилом «Забудь всё то, чему тебя учили. Здесь всё по-другому».

Таким образом, можно сделать вывод о том, что ежедневное преобразование жизни человека побуждает организации быстро реагировать на изменения и трансформировать свои бизнес-процессы под условия внешней среды. Однако компании сталкиваются с дефицитом кадров, способных сразу вливаться в рабочий процесс из-за их подготовки в образовательных учреждениях по стандартам, не отвечающим требованиям современного рынка труда. Современным организациям и социально-экономической системе в целом необходимы высококвалифицированные специалисты с системным мышлением, ориентированных на стратегический маркетинговый подход в управлении организацией с целью увеличения эффективности принятых решений и максимизации прибыли. Данного эффекта можно достичь лишь благодаря планомерному и своевременному проведению качественного как внешнего, так и внутреннего стратегического аудита системы менеджмента организации, а так же применения дуального образования, что поможет сократить издержки на адаптацию персонала к рабочему процессу.

*Список источников*

Fundamentals of Systems Engineering: MIT OpenCourseWare

Атлас новых профессий http://www.skolkovo.ru/public/media/documents/research/sedec/SKOLKOVO\_SEDeC\_Atlas.pdf

Ветрова (Зенкина) Е.В. Выбор профессии как элемент стратегического планирования кадрового обеспечения, Система государственного стратегического планирования в Российской Федерации: перспективы формирования: сборник научных статей I Международной научно-практической конференции 26 ноября 2015 г. – М.: Издательство Перо, 2015. – 147 с.

Ветрова Е.В. «Управленческое консультирование в системе стратегического управления организацией». Научный руководитель: Царенко А.С. Материалы Международного молодежного научного форума «ЛОМОНОСОВ-2017» / Отв. ред. И.А. Алешковский, А.В. Андриянов, Е.А. Антипов. [Электронный ресурс] — М.: МАКС Пресс, 2017. — 1 электрон. опт. диск (DVD-ROM)

Левенчук А. И. Системноинженерное мышление URL: http://techinvestlab.ru/files/systems\_engineering\_thinking/systems\_engine

Методические рекомендации по реализации дуальной модели подготовки высококвалифицированных рабочих кадров. Москва 2015. URL: https://asi.ru/upload/0b6/Metod\_dualeducation\_full.pdf