

**Усиление роли социальных партнеров в
стратегическом диалоге в отношении
развития профобразования в Украине**

Владимир Гаськов, консультант ЕФО
Чернигов, октябрь 2011 г.

Пять главных факторов экономического роста

Современная экономическая теория различает следующие факторы роста:

- инвестиции;
- человеческий капитал (совокупные знания, умения и опыт);
- производительность труда;
- торговля/интеграция и глобализация; и
- институты/государственное управление.

Эти источники роста взаимосвязаны: не может быть экономического роста без увеличения человеческого капитала.

Цели развития человеческих ресурсов

- **Личностное развитие и социальная интеграция**
(необходимо хорошее общее образование как основа для будущего профобучения и непрерывного образования)
- **Интеграция с рынком труда:** Развитие способностей к:
 - а) выполнению определенной профессии
 - б) трудоустройству и функционированию в организациях
(необходим доступ к профобразованию и обучению)
- **Поддержка развития предприятий и повышения производительности труда** (необходимы образованные, квалифицированные, и мотивированные работники отвечающие требованиям производства)
- **Поддержка роста трудовой занятости**-необходима рабочая сила стимулирующая рост инвестиций и расширение производства что ведет к росту занятости

Социальные партнеры в сфере профобразования

- Определенные интересы отраслей *промышленности и правительств* в сфере профобразования могут различаться
- Интересы организаций *работодателей и профсоюзов* тоже могут различаться
- Другие заинтересованные группы – региональные и местные органы управления, учебные заведения, родители, и т.д. могут иметь специфические интересы
- *Цели и интересы по развитию человеческих ресурсов должны быть согласованы в процессе стратегического диалога всех участников*
- Развитию диалога помогает внедрение концепции «социально ответственного предприятия» когда работодатели и работники заинтересованы в решении вопросов общенационального и местного уровня: качество общего и профессионального образования, возможности трудоустройства молодежи, сокращение безработицы, равный доступ к получению образования

Вывод: к управлению профобразованием должны быть привлечены все заинтересованные стороны путем:

- *более четкого определения своих и национальных интересов,*
- *создания и участия в органах согласования интересов,*
- *принятия на себя определенной роли в выполнении и финансировании осуществления национальных и местных приоритетов по формированию человеческого капитала*

Международные документы: О роли и обязанностях социальных партнеров в сфере развития человеческих ресурсов

- Конвенция МОТ №142 по развитию человеческих ресурсов (1975 г.) и Рекомендация МОТ №195, (2004 г.)
- Доклад к Международной конференции МОТ «Развитие человеческих ресурсов в целях повышения производительности, роста, и развития занятости» (2008 г.)
- Стратегия Группы 20 (G20) наиболее развитых в промышленном отношении стран в отношении профобразования : «Квалифицированная рабочая сила – основа интенсивного, устойчивого и сбалансированного экономического роста» 2010 г.
- Рекомендация ЮНЕСКО о техническом и профессиональном образовании 2001
- Стратегия непрерывного образования и обучения . Доклад Международной организации работодателей (IOE) и Консультативного комитета по бизнесу и промышленности при OECD , ВАС. 2010.

,

Обязанности *правительств* в сфере развития человеческих ресурсов

- Инвестиции в системы общего и профессионального образования , обеспечивающие возможности для обучения граждан на протяжении всей жизни
- В сотрудничестве с социальными партнерами, обеспечение возможностей для трудоустройства молодежи
- В сотрудничестве с социальными партнерами, обеспечение доступа групп населения с особыми потребностями к профобразованию и трудоустройству
- В сотрудничестве с социальными партнерами , разработка национальных систем квалификаций
- В сотрудничестве с социальными партнерами , разработка системы позволяющей оценивать и сертифицировать компетенции которыми работники овладели на производстве
- В сотрудничестве с работодателями, обеспечение возможностей для переподготовки и повышения квалификации работников на предприятиях и в организациях

Роль предприятий и социальных партнеров в сфере профобразования /1

- Участие в *социальном диалоге и коллективных переговорах* по поводу профобразования и повышения квалификации работников на национальном, секторном, а также на уровне предприятия
- Создание *отраслевых органов* с целью разработки и реализации национальной и отраслевой политики в области профобразования и обучения; принятие решений в отношении *уровня инвестиций предприятий* отрасли в сферу профобучения и повышения квалификации
- Поддержка обучения сотрудников на *рабочих местах*, контроль за качеством, и сертифицирование
- Поддержка работников в *повышении квалификации* в том числе путем предоставления оплачиваемого отпуска на обучение
- Принятие *участия* в национальных системах тестирования и сертификации выпускников профобразования
- Признание сертификатов (дипломов/свидетельств), выданных государством и другими отраслями экономики

Роль предприятий и социальных партнеров в сфере развития профессиональных навыков/2

- Прогнозировать *будущие потребности отраслей* в кадрах
- Определять *потребности в повышении квалификации* работников и осуществлять курсы повышения квалификации
- Разрабатывать *стандарты компетентности* для профессий и квалификаций
- Сближать *названия* должностей/рабочих мест с классификаторами профессий, а также с национальными системами квалификаций
- Взаимодействовать с ВУЗами и учреждениями профобразования для признания квалификаций и эффективного использования их выпускников
- Содействовать приобретению своими работниками базовых компетенций нужных на рынке труда: в коммуникации, решении проблем, работы с компьютером, и пр.
- Обеспечивать доступ к профподготовке и повышению квалификации для безработных и лиц с особыми потребностями

Основные направления ведения национального стратегического диалога

- На всех уровнях - национальном, региональном, отраслевом, в каждом предприятии и в учебных заведениях профобразования- должно существовать *понимание национальной политики и стратегии* развития человеческих ресурсов основанное на согласованных интересах всех социальных партнеров
- потребность в создании влиятельного национального органа, ответственного за разработку политики , стратегии , и мониторинга в сфере профобразования и подготовки, в состав которого входят представители всех заинтересованных партнеров
- *Национальный орган* должен быть способен преодолевать узковедомственные интересы и должен возглавляться на уровне зам. Премьер министра
- *Отраслевые органы* по профессиональному развитию : выражают интересы отрасли и осуществляют технические функции (разработка стандартов компетентности, определение потребностей в кадрах и т.д)
- В каждом учебном заведении профобразования должен быть управленческий или совещательный совет с участием социальных партнеров

Основа стратегического диалога- разработка и осуществление *национальной политики и стратегии в сфере профессионального образования*

Элементы национальной политики и стратегии в сфере профобразования

- *Политика* определяет основные цели и принципы профессионального образования и определяет национальные приоритеты финансирования профобразования
- *Стратегия* определяет направление действий, необходимых для достижения долгосрочных целей политики
- Несколько альтернативных стратегий могут быть использованы для реализации одной и той же политики
- Политика отвечает на вопрос «что нужно сделать?», тогда как стратегии – на вопрос «каким образом это сделать?»
- Исполнение *политики* и стратегии должны быть подкреплены законодательством, процедурами, а также поддержкой соответствующих институций.
- Программа Украины по развитию профобразования на 2011-2015 гг. – пример стратегии.

Возможные области национальной политики в сфере профобразования

1. Общая цель и принципы профобразования
2. Политика в сфере организации и управления системой и уч.заведениями
3. Политика в области финансирования систем и учебных заведений
4. Политика в сфере профориентации, содержания программ обучения и подготовки молодежи для интеграции с рынком труда
5. Политика в сфере обучения на рабочих местах и без отрыва от производства
6. Политика в сфере переподготовки безработных
7. Политика в сфере развития профессиональных навыков в неформальной экономической деятельности
8. Политика в отношении квалификаций управленческого и обучающего персонала учреждений профобразования
9. Политика в области преподавания и обучения, оценки, сертификации и обеспечения качества
10. Политика в сфере профобразования для социальной интеграции социально незащищенных групп
11. Политика в сфере непрерывного профобразования и обучения на протяжении всей жизни

Программа Украины по развитию профобразования на 2011-2015 гг.

Шесть основных направлений деятельности:

- обеспечение качества (*разработка стандартов*);
- усовершенствование системы финансирования (*нормы финансирования и диверсификация источников финансирования*);
- усовершенствование управления (*распределение обязанностей между уровнями, управление учебными заведениями*);
- Поддержание баланса между потребностями экономики в рабочих кадрах и выпуске квалифицированных кадров (*определение спроса*);
- Улучшение законодательства и процедур профобразования;
- улучшение имиджа рабочих профессий (*профессиональная ориентация*).

При отсутствии согласованной национальной политики в сфере профобразования осуществление этих направлений может не привести к желаемым результатам

Стратегические *технические задачи* организаций работодателей и профсоюзов в профобразовании

- Ведущая роль в создании и развитии национальных систем квалификаций в области рабочих профессий
- Ведущая роль в согласовании национальных классификаторов рабочих профессий
- Ведущая роль в разработке стандартов компетентности и квалификаций для рабочих профессий
- Участие в прогнозировании перспективного спроса на квалифицированную рабочую силу
- Структурирование и осуществление профобучения, тестирования, и сертификации на предприятиях
- Разнообразная техническая поддержка процессов обучения и сертификации в системе профобразования и переподготовки