

УДК 338.24

¹ А.А. Аникиец, ² Л.В. Широкова

¹ Нижегородский индустриальный колледж, Нижний Новгород,
email: nik_suz@mail.52gov.ru

² Нижегородский государственный технический университет им. Р.Е. Алексеева,
Нижний Новгород, email: innov@nntu.ru

ИНСТРУМЕНТЫ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ СИСТЕМЫ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В РЕГИОНЕ

Ключевые слова: стратегическое управление, среднее профессиональное образование, эффективность, регион.

В статье представлены результаты исследования инструментов стратегического управления развитием СПО на региональном уровне. На основе проведения анализа ландшафта системы среднего профессионального образования систематизированы локальные и мезоэкономические критерии формирования структуры системы. Предложены инструменты стратегического управления СПО на региональном уровне. Совокупность типов профессиональных образовательных организаций, включая характеристику каждого типа по пяти критериям, позволит значительно повысить социальную и бюджетную эффективность системы СПО региона. Матрица стратегического планирования системы СПО, представленная системой координат для определения перспектив образовательной организации (отдельной специальности/направления подготовки) – эффективность и востребованность, позволит разработать приоритеты реструктуризации региональной системы СПО.

¹ A.A. Anikiets, ² L.V. Shirokova

¹ Nizhny Novgorod Industrial College, Nizhny Novgorod, email: nik_suz@mail.52gov.ru

² Nizhny Novgorod State Technical University named after R.E. Alekseev, Nizhny Novgorod, email: innov@nntu.ru

TOOLS OF STRATEGIC MANAGEMENT OF THE DEVELOPMENT OF THE SYSTEM OF SECONDARY VOCATIONAL EDUCATION IN THE REGION

Keywords: strategic management, secondary vocational education, efficiency, region.

The article presents the results of a study of strategic management tools for the development of open source software at the regional level. Based on the analysis of the landscape of the secondary vocational education system, local and mezzo-economic criteria for the formation of the system structure are systematized. Tools for strategic management of open source software at the regional level are proposed. The set of types of professional educational organizations, including the characteristics of each type according to five criteria, will significantly increase the social and budgetary efficiency of the open source software system in the region. The strategic planning matrix of the open source software system, represented by a coordinate system for determining the prospects of an educational organization (a separate specialty/area of training), efficiency and relevance, will make it possible to develop priorities for restructuring the regional open source software system.

Возросшие требования к качеству подготовки кадров на фоне внешнеэкономической ситуации в стране создали предпосылки для пересмотра структуры (ландшафта) системы профессионального образования, которая не в состоянии справиться с современными вызовами. Задачи реструктуризации системы среднего профессионального образования (далее СПО) должны ставиться и решаться на региональном

уровне, ориентируясь на возможности ресурсного обеспечения, а также текущие и перспективные потребности регионального рынка труда.

Существующая система среднего профессионального образования в регионах России представляет собой множество по большей части однотипных, распределенных по территории области, государственных бюджетных и автономных учреждений, основной

задачей которых является выполнение социальной функции – реализация права граждан РФ на бесплатное образование в соответствии с Конституцией Российской Федерации [7]. При этом финансовые инструменты, регулирующие деятельность данных образовательных организаций – нормативы затрат, не дифференцированы по отраслевому признаку [3]. Одновременно «программы среднего профессионального образования существенно отличаются друг от друга по уровню сложности формируемых умений и наукоемкости» [6], а, следовательно, и по ресурсоемкости.

По мнению В.И. Блинова, «эффективность управленческих решений, направленных на модернизацию, зависит от инструментов, которые работают в механизмах преобразований» [6], при этом они разделяются на финансовые (качественный прогноз кадровой потребности, региональная и отраслевая логистика подготовки кадров, переход образовательных организаций СПО из категории «просителей» к смешанному или многоканальному финансированию, включая ГЧП) и организационные (показатели социально-экономической эффективности, удовлетворение образовательных потребностей граждан, содержательное и методическое обеспечение). Однако инструменты, используемые для развития системы среднего профессионального образования, до сих пор имеют недостатки и нуждаются в совершенствовании, а также в адаптации к реальным условиям их практического применения.

Цель исследования

Цель исследования – на основе изучения сложившейся системы среднего профессионального образования региона предложить инструменты стратегического управления системой, выявить ключевые параметры и ограничения в использовании инструментов.

Материал и методы исследования

Теоретическую базу исследования составили труды отечественных ученых, нормативно-правовая база по вопросам развития подходов и инстру-

ментов стратегического управления системой среднего профессионального образования. Методы исследования: контент-анализ, общенаучные (сравнение, описание), логический и комплексный анализ; статистический анализ. Статистическая обработка результатов исследования осуществлялась с применением прикладного программного пакета Microsoft Office Excel. Информационную базу исследования составили административные данные, научные и профессиональные печатные издания, материалы изданий периодической печати по теме исследования, данные образовательных организаций, размещенные в открытых источниках, включая Интернет.

Результаты исследования и их обсуждение

Детальное рассмотрение ландшафта системы СПО регионов России позволило выявить некоторые существенные системные отличия образовательных организаций. Так, часть из них тесно интегрирована с одним крупным работодателем, реализуемые образовательные программы, программы практической подготовки, карьерные мероприятия и пр. ориентированы на его кадровые потребности и реализуются совместно и при непосредственном участии предприятия-партнера [8], который одновременно принимает активное участие в модернизации и развитии материально-технической базы профессиональной образовательной организации (далее ПОО). Дальнейшее устойчивое развитие социальных партнеров отдельно друг от друга в данном случае невозможно.

Одновременно в большинстве муниципальных образований регионов ПОО выполняют социальную функцию, обеспечивая возможность молодежи получить среднее профессиональное образование, не покидая места жительства. Сохраняя и развивая человеческий капитал сельской местности и малых городов, такие образовательные организации обеспечивают кадрами в основном социальную и бюджетную сферы (повара, педагоги дошкольного образования, водители, штукатуры-маляры, бухгалтеры и пр.).

Таблица 1

Критерии формирования структуры региональной системы СПО

Локальные	Региональные
определяют выбор типа ПОО	определяют структуры системы СПО
<ul style="list-style-type: none"> – количество социальных партнеров; – глубина интеграции кадровых стратегий социальных партнеров, – количество отраслей и сфер деятельности, для которых ведется подготовка кадров; – отношение трудоустроившихся выпускников в отрасли к общей численности трудоустроенных выпускников; – географическое расположение 	<ul style="list-style-type: none"> – отраслевая структура экономики региона; – приоритетные отрасли и направления научно-технологического развития региона; – демографическая ситуация; – состояния рынка труда

Еще одна выявленная характеристика – наличие значительного числа многопрофильных крупных колледжей и техникумов, реализующих образовательные программы по большому спектру не связанных друг с другом специальностей, как исторически закрепившихся, и ориентированных на 1-2 местных работодателей, так и открывшихся в результате технологического развития отраслей и сфер экономической деятельности.

В последние годы значительно растет количество образовательных программ СПО, реализуемых вузами, что приводит к увеличению доли студентов СПО в структуре их контингента. С одной стороны, это создает бесшовную систему образования «школа-СПО-вуз-работодатель», позволяет обеспечить прикладной характер подготовки, приблизить содержание и методики обучения к реалиям производственного процесса, укрепить взаимодействие вуза с работодателем. С другой стороны, выпускники таких образовательных программ на много чаще продолжают обучение на следующем уровне в том же вузе, чем трудоустраиваются на предприятия и организации по полученной профессии.

Негативными результатами сложившейся структуры системы СПО являются: во-первых, неэффективное распределение финансовых ресурсов для обеспечения необходимого качества образования в соответствии с ФГОС; во-вторых, неравные условия по качеству образования в разных типах образовательных организаций, что создает нездоровую

конкуренцию среди абитуриентов; в-третьих, невозможность обеспечить необходимую гибкость при взаимодействии с рынком труда и конкретными работодателями.

Как отмечалось ранее [4; 5] основополагающим направлением для перехода от экспортно-сырьевой к технологической модели развития российской экономики и достижения высоких темпов роста промышленного производства выступает более тесная интеграция реального сектора экономики и образовательных организаций.

На основе результатов проведенного анализа ПОО в целях повышения эффективности системы СПО на решение актуальных задач регионов была разработана модель дифференциации ПОО на три типа с целью дальнейшей разработки стратегических и операционных технологий управления. В дальнейшем рассмотрении не участвовали организации высшего образования, реализующие программы СПО, так как их роль в развитии региональных систем СПО и удовлетворении кадровых потребностей экономики региона требует отдельного изучения.

В основу типологии организаций СПО были положены следующие критерии: количество социальных партнеров и глубина интеграции кадровых стратегий [8], количество отраслей и сфер деятельности, для которых ведется подготовка кадров, отношение трудоустроившихся выпускников в отрасли к общей численности трудоустроенных выпускников, географическое расположение (табл. 1).

Таблица 2

Критерии и характеристики типов ПОО

Тип/критерий	ЯКОРНЫЕ	ОТРАСЛЕВЫЕ	СОЦИАЛЬНЫЕ
Количество партнеров	1 – 2	> 2	Не ограничено
Удовлетворяет потребности	Конкретный работодатель-партнер	Отрасль	Население, территория
Стратегические ориентиры	Приоритетные отрасли экономической и научно-технологической специализации	Отрасли региональной экономики	Образовательные потребности населения, Демографическая ситуация
Приоритеты	Договоры о целевом обучении; Смешанное финансирование	Концентрации МТО, кадрового потенциала и контингента обучающихся по соответствующим профессиям	«Шаговая доступность» обучения, Трудоустройство по месту постоянного жительства
Географическое расположение	В непосредственной близости от промышленного партнера	В соответствии с локализацией отраслевых работодателей	Малые города, села



Рис. 1. Матрица Стратегического планирования системы СПО

С учетом приведенных критериев эффективная сеть образовательных организаций СПО региона должна состоять из организаций следующих трех типов, а их соотношение зависит от отраслевой структуры экономики и специфики научно-технологического развития реги-

она, демографической ситуации и состояния рынка труда.

Первый тип – «Якорные» ПОО – организации тесно интегрированные с одним-двумя работодателями-партнерами, обладающие устойчивой материально-технической базой и хорошими пока-

зателями эффективности контрольных цифр приема (далее КЦП). В основном этот тип представлен крупными и средними ПОО, для которых характерна высокая активность со стороны работодателей в вопросах заключения целевых договоров на обучение, предоставлении мест для прохождения производственной практики, высокая концентрация трудоустройства выпускников (табл. 2). Так «Якорные» ПОО в Нижегородской области, например, реализуют образовательные программы СПО по специальностям/профессиям в области химии, радиоэлектроники, промышленных, транспортных, инженерных технологий и IT-сферы, что связано с отраслевой структурой экономики региона и приоритетными направлениями его научно-технологического развития [2].

Второй тип – «Отраслевые» ПОО, образовательные организации с несколькими (более 2) работодателями-партнерами, представляющими одну отрасль. Для реализации образовательных программ таких ПОО требуются значительные усилия по трансформации и оптимизации сети образовательных организаций с использованием принципа концентрации (1-2 отраслевых колледжа в регионе в зависимости от масштабов и кадровой потребности отрасли).

Для отраслевых ПОО типична высокая зависимость качества образования от уровня материально-технического обеспечения образовательного процесса в силу специфика получаемой обучающимися специальности/профессии. К этому типу ПОО можно отнести организации, которые реализуют образовательные программы для отраслей как сельское хозяйство, строительство, машиностроение, транспорт, металлургия.

Третий тип – «Социальные» ПОО, обеспечивают региональную экономику специалистами традиционных социально востребованных профессий, доступных в подготовке и трудоустройстве на местах.

К данному типу относятся ПОО, реализующие образовательные программы в сфере экономики, юриспруденции, социальной работы, сервиса, педагогики, делопроизводства и пр. Для них характерна низкая зависимость от наличия специальных материальных и техниче-

ских средств (за исключением отдельных специальностей/профессий), что делает доступным обучение «рядом с домом». С учетом этих особенностей в составе социальных ПОО возможно выделить такие подгруппы, как:

- «Крупные социальные» ПОО с потенциалом расширения филиальной сети за счет малых ПОО региона с учетом пространственного фактора и специализации;

- «Локальные социальные» ПОО, действующие в рамках одного муниципального образования с ориентацией на местный рынок труда.

В ходе исследования проведен анализ эффективности существующей системы СПО (с ориентацией на методологию мотивирующего мониторинга деятельности исполнительных органов субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования [1]), где интегральный показатель эффективности определен исходя из следующих ключевых характеристик, влияющих на качество образования:

- базовый запрос экономики с учетом среднесрочной инвестиционной политики региона и муниципального образования,

- материально-техническая база для подготовки кадров,

- эффективность КЦП,

- кадровое обеспечение,

- финансовое обеспечение реализации образовательных программ СПО.

В качестве инструмента реструктуризации системы СПО региона разработана матрица Стратегического планирования системы СПО (матрица СПС), где используются два показателя определения перспектив образовательной организации (отдельной специальности/направления подготовки): эффективность и востребованность.

Матрица СПС представляет собой двухмерную систему координат: на вертикальной оси отображаются данные о востребованности специальности, профессии в муниципальном образовании (отрасли), на горизонтальной – эффективность реализации образовательной программы в соответствующей ПОО. Матрица представлена четырьмя квадрантами: «Закрытие», «Укрупнение»,

«Присоединение к другой ПОО», «Дальнейшее развитие» (рис. 1).

При этом для региона критически важно, чтобы «Социальные» ПОО выполняли функцию социального института, так как, во-первых, реализуемые ими образовательные программы в основном низкокзатратны, во-вторых, призваны сохранять и развивать человеческий капитал территории присутствия, в-третьих обеспечивают кадровые потребности социальной сферы, малого и среднего бизнеса.

Для повышения престижности рабочих профессий сферы промышленности требуется, в частности, закрепить их за передовыми ПОО (отраслевыми), проводить соответствующую профориентационную работу в общеобразовательных организациях, разъяснительную работу с родителями будущих выпускников 9 классов. Важно, чтобы на обучение рабочим профессиям поступали лучшие представители поступающих в ПОО СПО, тогда промышленный сектор экономики будет обеспечен действительно квалифицированными кадрами, желающими трудиться и развиваться, что, в свою очередь, позволит предприятиям использовать на производстве передовые технологии и оборудование.

Наряду с реструктуризацией системы СПО в соответствии с представленными типами необходимо создание в регионе поддерживающей инфраструктуры, а именно:

а) переход на единую информационную систему «Цифровой колледж» (по аналогии с РГИС «Моя школа», внедренной в Нижегородской области);

б) централизация функций по осуществлению бухгалтерского и кадрового учета, закупок, что позволит, например, проводить анализ кадрового потенциала

и оценивать нагрузку педагогов, вести единый учет всех расходов ПОО, что, в свою очередь, даст возможность создать прозрачную систему расходования и экономии бюджетных средств;

в) цифровизация процессов взаимодействия с социальными партнерами через единую систему, в том числе: профориентация, формирование портфолио выпускника, анализ кадровой потребности предприятий в среднесрочной и долгосрочной перспективе (в том числе с целью формирования объемов и распределения КЦП), содействие в трудоустройстве выпускников;

г) внедрения рейтинга эффективности деятельности ПОО в целях дополнительной мотивации и стимулирования руководителей образовательных организаций.

Выводы

Разработанная типология и инструментарий стратегического планирования должны лечь в основу реструктуризации системы ПОО, это позволит: повысить качество подготовки квалифицированных специалистов и рабочих; сконцентрировать кадровые ресурсы системы СПО; эффективно использовать и развивать материально-техническую базу, в том числе, в рамках проекта «Профессионалитет»; переформатировать взаимодействие с отраслевыми социальными партнерами, что даст возможность развивать внебюджетную деятельность, в том числе, за счет создания учебно-производственных комплексов; повысить молодежную занятость в отраслях с наибольшей потребностью в кадрах; развивать систему дополнительного профессионального образования по отраслевому принципу.

Библиографический список

1. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 16 июля 2024 г. N P-127 «Об утверждении методологии мотивирующего мониторинга деятельности исполнительных органов субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования».
2. Постановление Правительства Нижегородской области от 30 июня 2022 г. «Об утверждении государственной программы «Научно-технологическое развитие Нижегородской области».
3. Аникиец А.А. Проблемы и перспективы определения нормативных затрат на реализацию образовательных программ в среднем профессиональном образовании // Экономика и предпринимательство. 2024. № 3 (164). С. 1233-1236.

4. Аникиец А.А., Соколов А.П., Рубищев А.Н. Современные механизмы привлечения инвестиций в систему профессионального образования // Индустриальная экономика. 2022. Т. 4, № 5. С. 355-362.
5. Баканова И.Г., Капустина Л.В. Вызовы современной системе среднего профессионального образования и пути их решения // Концепт. 2022. № 4. С. 50-64.
6. Блинов В.И. Об инструментах развития среднего профессионального образования // Профессиональное образование и рынок труда. 2022. № 2. С.6-12.
7. Харченко Е.В., Широкова Л.В., Юрьева М.А. Факторы формирования высококонкурентного сегмента рынка образовательных услуг Курской области // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент. 2017. Т. 7. № 4 (25). С. 235-244.
8. Широкова Л.В., Юрьева М.А. Место и роль долгосрочных инвестиционных инструментов в HR стратегии компании // Содействие трудоустройству и адаптации к рынку труда студентов и выпускников организаций профессионального образования Тульской области: сборник материалов V Региональной научно-практической конференции с международным участием. Тула. 2018. С. 120-123.