

## ВРЕМЯ МОЛОДЫХ

Проект «Время молодых» направлен на решение задачи по повышению уровня конкурентоспособности молодежи на современном рынке труда. Регион внедрения и реализации проекта - Приморский край Дальневосточного Федерального округа Российской Федерации.

Общемировым трендом становится глобальный демографический дисбаланс. В России остро ощущается сокращение трудоспособного населения, особенно в молодых трудоспособных возрастах (на 1/3 с начала 2010-х). Низкая рождаемость и старение населения неизбежно провоцируют проблемы на рынке труда, в частности, нехватку трудовых ресурсов. Данная проблема актуальна и для Приморского края, где численность населения ежегодно снижается (за 5 лет снизилась на 50 тыс. чел). Если в августе 2021 года численность рабочей силы в возрасте 15 лет и старше составляла 1026,3 тыс. человек, то уже в августе 2022 снизилась на 5,6% до 968,2 тыс. человек, при этом рабочая сила составляет 52% от общей численности населения края, а доля молодежи возрасте от 15 до 35 лет в крае мизерно мала - 24,4%. Это обуславливает крайнюю необходимость вовлечения выпускников высшего и среднего профессионального образования в трудовую деятельность по полученным востребованным в регионе профессиям. Именно молодежь должна стать драйвером всех созидательных процессов развития.

**Целью** проекта определено ежегодное повышение на 5% уровня трудоустройства выпускников образовательных организаций по полученной специальности, востребованной на региональном рынке труда или **на 15% к 2026 году**.

Достижение поставленной цели планируется через решение нескольких **задач**:

1. Формирование у молодежи представления о будущей профессии, ценностного отношения к труду
2. Создание условий для приобретения практических навыков и компетенций, необходимых для трудоустройства молодежи
3. Реформирование системы подготовки кадров, включающее в себя новую структуру управления, оцифровку компетенций специалиста и корректировку законодательства.

Под каждую задачу командой проекта сформирован план мероприятий, определены контрольные точки и ожидаемые результаты. Условно мероприятия разделены на краткосрочные (до марта 2023 года) и долгосрочные (до 1.01.2026 года).

Мониторинг достижения цели будет осуществляться через индикаторы:

1. Доля школьников выпускных классов, которые определились с выбором будущей профессии, должна вырасти с 63% до 75% в 2023 году;
2. Количество общеобразовательных организаций, реализующих возможность получения школьниками первой профессии, по итогам 2022-2023 учебного года возрастет с 10 до 20 единиц;
3. Уровень занятости выпускников среднего профессионального образования увеличится с 62,3% до 67% по итогам 2022-2023 учебного года;
4. Уровень трудоустройства выпускников высшего профессионального образования по полученной специальности повысится с 65% до 80% к 2026 году.

Для разработки механизмов достижения цели проекта, прежде всего, было **проведено социологическое исследование** «Оценка конкурентоспособности молодежи на рынке труда Приморского края», результат которого подтвердил и актуальность темы проекта, и необходимость принятия быстрых и долгосрочных решений, которые помогут устранить имеющиеся «боли» сторон процесса трудоустройства - молодого специалиста и работодателя.

**В ходе региональной стажировки в Приморье** разработчики проекта встретились с фокус-группами (студенты, руководители и преподаватели образовательных организаций общего, среднего и высшего профессионального образования, работодатели ведущих отраслей экономики края), проанализировали поступившие предложения о реализации проекта. При этом необходимо отметить, что в большинстве случаев мнения целевых аудиторий и проектантов совпадали.

Так, гипотеза о необходимости внедрения ранней профориентации с обязательным вовлечением родительской общественности и работодателей доказана как в ходе социологического опроса, так и в ходе встреч с фокус-группами, при этом родители обладают большим профориентационным потенциалом.

Также нашла полное подтверждение своей правоты гипотеза о воспитании в подрастающем поколении ценности труда, пропаганды социальной значимости труда и уважении к рабочим профессиям. При этом система ценностных ориентаций должна быть направлена не только на удовлетворение личных потребностей, интересов, но и на создание материальных и духовных благ для общества (63% опрошенных студентов и 47% школьников при выборе будущей профессии ориентируются на уровень заработной платы, что свидетельствует об эгоистических мотивах).

Все целевые группы подтвердили актуальность гипотезы о важности эффективной практики, стажировки в период прохождения обучения и после его окончания. 43% опрошенных студентов высказали заинтересованность в помощи по прохождении практики, стажировки на предприятии. Внедрение института наставничества на этапах начала практической деятельности молодого специалиста также поддержано всеми заинтересованными сторонами.

Молодежь была выдвинута, а затем доказана работодателями гипотеза о предоставлении возможности студентам в рамках получения основных профессиональных компетенций получить дополнительные навыки, необходимые для трудоустройства. Это могут быть как soft-skills, так и метакомпетенции - надпрофессиональные навыки, наличие которых способно значительно повысить востребованность специалиста. В проекте данная часть определена как «тюнинг» молодого специалиста, в том числе под конкретного заказчика-работодателя.

Одной из прорывных идей проекта является создание цифрового профессионального следа специалиста (ЦПСС) - уникальной копилки достижений человека, подтверждающей его преимущества при трудоустройстве или построении карьерной траектории.

Кроме гипотез проекта, **командой проекта изучена** действующая, достаточно эффективная система подготовки кадров Приморского края. В качестве интересных решений, возможных к тиражированию в других субъектах, является создание в структуре исполнительных органов государственной власти Министерства профессионального образования и занятости. Степень ответственности за управленческие решения повышает замкнутый круг

полномочий - от составления прогноза потребности в кадрах на среднесрочную и долгосрочную перспективу, формирования на основе прогноза контрольных цифр приема, до вовлечения в образовательный процесс потенциальных работодателей, последующая расстановка кадров по рабочим местам и мониторинг уровня структурной безработицы. Эффект ощутим- при ежегодном выпуске учреждений среднего профессионального образования более 10 тыс чел, в службу занятости обращаются чуть более 240 выпускников текущего года выпуска. Также требует пристального внимания практика обучения рабочим профессиям в школе, профильные кафедры крупных работодателей в Дальневосточном федеральном университете, дополнительное обучение педагогов высшего образования навыкам коммуникации и взаимодействия с потенциальными для студентов работодателями.

Изучая вопрос подготовки кадров в **Республике Казахстан**, командой проекта отмечена высокая значимость ранней профориентации. Так, с 2023 года в каждой общеобразовательной организации вводится отдельная штатная единица профориентатора, и в проект «Время молодых» включено аналогичное предложение для рассмотрения в Минпросвещения РФ. Практика Казахстана «деньги за студентом», в рамках которой молодой специалист в течение года после выпуска может обратиться в любую профессиональную образовательную организацию и «доучиться», приобрести дополнительную компетенцию, недостаточность которой проявилась при выходе на рынок труда, в рамках проекта трансформировалась в корректировку национального проекта "Демография".

**Ожидаемые результаты проекта:** скорректировано федеральное законодательство (ФЗ «Об образовании в РФ», «О занятости в РФ»), создана комплексная система ранней профориентации, внедрен институт наставничества, проведена широкомасштабная пиар-компания о ценностях труда и востребованных на рынке труда Приморья профессиях, расширена категория участников национального проекта «Демография» для профессионального образования и дополнительного профессионального обучения молодежи, внедрена система оценки качества профессиональной подготовки молодых специалистов бенефициарами.

**Над проектом работали** представители разных уровней государственной власти-федеральной и региональной, являющиеся экспертами в различных сферах, прямо или косвенно связанными с темой проекта. Этот фактор позволил обеспечить комплексный подход к механизмам реализации проекта и учесть специфику рынка труда, стратегию социально-экономического развития Приморского края: Абрамов П.В.-Заместитель руководителя Федерального агентства по делам молодежи; Григорьева М.А.-Председатель комитета по молодежной политике Ленинградской области; Кайль О.А.–Руководитель департамента занятости населения Министерства труда и социального развития Омской области; Калашникова Е.В.–Председатель Государственного комитета Республики Саха (Якутия) по занятости населения; Окладников П.А.–Министр связи и информационных технологий Архангельской области; Рукавишников С.М. – Статс-секретарь-заместитель руководителя Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки; Хохлов А.А.–Заместитель Губернатора Ростовской области.