**Роль кадровых агентств и центров сертификации квалификаций в создании региональной многоканальной информационной сети между работодателями и учреждениями профессионального образования и обучения.**

*В.В.Бородачев*

В настоящее время в субъектах федерации региональная кадровая политика отраслевой экономики концентрируется в основном вокруг двух полюсов: первый – работодатели, второй – учреждения профессионального образования и обучения.

 До 1 сентября 2013 года образовательный полюс находился полностью под «колпаком» государства и жил по правилам, определенных государственным лицензированием и аккредитацией. Работодатели полностью направлялись и контролировались государством где-то до середины двухтысячных годов, а затем государство отпустило вожжи, передав их саморегулированию. То есть от государственной опеки работодатели освободились порядка 10 лет назад, и где то этот период времени и сумели создать свой механизм управления, функционирования и взаимодействия с заинтересованными организациями, помогающими делать эффективный бизнес. К постоянным деловым партнерам работодателей всегда относились и образовательные учреждения, взявшие на себя работу о подготовке, переподготовке, повышении квалификации, аттестации и сертификации рабочих и специалистов. И как бы ни стремились эти партнеры, всегда над ними и между ними было государство, даже после того, как экономика России в большей своей массе перешла на саморегулирование[1]. Но вот новый ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» с 1 сентября 2013 года дал учебным заведениям значительно больше степеней свободы от государства, оставив за ним только программы профессиональной подготовки. Вся же система дополнительного образования перешла под крыло работодателей, которые стали законодателями мод, как формы, так и содержания профессионального образования и обучения рабочих и специалистов. Вся эта образовательная деятельность регламентируется профессионально-общественной аккредитацией образовательных программ и общественной аккредитацией образовательных организаций, которую и проводят работодатели[2]. Работодатели также с вузами создают совместные центры сертификации квалификаций бакалавров выпускников, а с учреждениями среднего профессионального образования – центры сертификации квалификаций рабочих и специалистов среднего звена. То есть для эффективной кадровой политики в региональной экономики между двумя полюсами образования – работодатели создают многоканальное сетевое взаимодействие, которое со стороны работодателей формирует и доводит до образовательных учреждений как количественные, так и качественные показатели, отражающие полную картину необходимого кадрового механизма. В свою очередь образовательные учреждения предоставляют своим партнерам реальные кадровые, материально-технические, научные, информационные и т.п. возможности, позволяющие выполнить требования заказчиков и сдать ему подготовленный кадровый контингент.

Вновь создаваемая сегодня «кадровая машина» может давать необходимые обороты лишь при наличие среднесрочных и долгосрочных планов взаимодействия. Однако реально жизнь вносит существенные коррективы в деятельность каждого из «полюсов» в отдельности, так и в их партнерские отношения. И здесь в условиях наличия переменных составляющих общего кадрового бизнеса эффективным звеном могут стать классическое кадровое агентство, которое и имеет в своем арсенале набор действий по оперативному решению проблем, неожиданно появившихся потребностей в кадрах той или иной специальности и уровня образования и обучения. Работая в определенном регионе, кадровое агентство создает свою региональную сеть, формирующую заявки работодателей, содержащие все виды и уровни образования, с детальным раскладом по востребованным специальностям. Результаты этой деятельности могут стать базой для планирования деятельности учреждений профессионального образования. При этом кадровое агентство взаимодействует с учебными заведениями как полномочный представитель работодателя - заполучило новую квалифицированную рабочую силу. Эффективность и результативность кадровых агентств существенно возрастает при работе в структуре регионального строительного образовательного консорциума. В этих условиях кадровое агентство представляет страницу на своем сайте для сбора заявок от работодателей содержащий прогнозный план потребности в выпускниках ВУЗов и ССУЗов, который передает в учебные заведения для включения в планы подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих и специалистов. То есть создается устойчивая и эффективная работающая информационная цепочка «работодатель - кадровое агентство - учреждение профессионального образования и обучения - кадровое агентство - работодатель».

Литература:

1. Мухина,Т.Г.,Копосов,Е.В.,Бородачев,В.В.История и перспективы развития отечественной системы дополнительного профессионального образования в условиях высшей школы/ Т.Г.Мухина,Е.В.Копосов,В.В.Бородачев//Монография-Нижний Новгород.-2013
2. Бородачев, В.В.Новые подходы к проведению профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ и общественной аккредитации образовательных организаций строительной сферы/В.В.Бородачев//Строительный эксперт.Вып.15.-Нижний Новгород,2013