

УДК 331.108

МОДЕЛЬ КОЛИЧЕСТВЕННОЙ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЦЕНТРОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИЙ

Герман М.В.

*ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский Томский государственный университет»,
Институт экономики и менеджмента, Томск, e-mail: german_maria@mail.ru*

В теоретико-прикладных исследованиях наблюдается значительный рост интереса к измерению и сравнению эффективности деятельности образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования. Однако появление новых институциональных структур в системе профессионального образования требует расширения знаний в данной области и более детального изучения. На сегодняшний день практически отсутствует единая обоснованная методика оценки эффективности Центров профессиональных квалификаций. В статье предложена авторская методика количественной оценки деятельности центров профессиональных квалификаций, которая позволяет обеспечить контроль за результативностью различных направлений функционирования, усовершенствовать механизм определения условий, возможностей и факторов повышения результативности с учетом различий влияния времени, риска и ликвидности Центров профессиональных квалификаций, а также в целом повысить эффективность системы профессионального образования в обеспечении достижения поставленных стратегических целей как на макро-, так и на микроуровнях.

Ключевые слова: центр профессиональных квалификаций, профессиональная подготовка квалифицированных кадров, экономика труда

A MODEL OF QUANTITATIVE EVALUATION OF THE EFFICIENCY OF THE ACTIVITIES OF CENTERS OF PROFESSIONAL QUALIFICATIONS

German M.V.

National Research Tomsk State University, Tomsk, e-mail: german_maria@mail.ru

Theoretical and applied research demonstrates a significant interest in measuring and comparing the efficiency of the activities of educational organizations of higher and secondary professional education. Thus, the emergence of new institutional structures in the system of professional education requires the expansion of knowledge in this field and a more detailed study. Currently there are no relevant integrated methodologies for assessment of the effectiveness of centers for professional qualifications. The paper is to propose a proprietary methodology for quantitative evaluation of the efficiency of the activities of centers of professional qualifications, which allows to monitor the performance of various areas of operation, to improve the techniques of determining the conditions, opportunities and factors for enhancing the performance, taking into account different time, risks and liquidity of the centers. In general, it enhances the achievement of strategic goals of the system of professional education on macro- and microlevels.

Keywords: center of professional qualifications, professional training of qualified personnel, labor economics

В Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 г. в качестве одной из амбициозных целей заявлено «формирование новой образовательной инфраструктуры подготовки рабочих кадров и формирование прикладных квалификаций, направленной на повышение эффективности использования имеющихся ресурсов региональных систем профессионального образования и отдельных образовательных организаций, а также улучшение взаимодействия профессиональных образовательных организаций с организациями реального сектора экономики» [1, с. 17]. Инструментом решения поставленной задачи должны стать Центры профессиональных квалификаций. Центр профессиональных квалификаций является сложной социально-экономической системой, а оценка эффективности деятельности любой системы является важной задачей.

Предлагаемая модель разработана на основании Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ, Федеральной целевой программы развития образования на 2016–2020 гг., нормативно-правовых документов регламентирующих функционирование системы профессионального образования РФ, а также на «критериальной системе оценки эффективности деятельности образовательных организаций системы профессионального образования, в рамках проведенного исследования ФЦПРО «Совершенствование комплексных программ развития региональных систем профессионального образования»» [2–4].

Концептуально модель количественной оценки эффективности деятельности Центров профессиональных квалификаций базируется на объединении классических подходов и синергетического эффекта, как

результата интегрированного взаимодействия подсистем и элементов, меняющей качество и траекторию развития в процессе самоорганизации под воздействием различных изменений, обусловленных факторами внутренней и внешней среды. Возникновение синергетических эффектов обеспечивается в результате системного синтеза экономических, организационных и социальных факторов с учетом их непрерывной трансформации во времени и пространстве.

Модель строится на анализе в контексте трех основных областей деятельности: эффективность использования ресурсов, рыночная устойчивость и социальные эффекты. Выделение трех областей (эффективность использования ресурсов, рыночная устойчивость и социальные эффекты) для количественной оценки, обусловлено тем, что эффективность деятельности Центров отражает уровень вовлечения экономических и социальных ресурсов в хозяйственный оборот, т.е. степень использования социально-экономического потенциала. Следует отметить, что эффективность дея-

тельности Центров выражает качество его общественно-производственных отношений с регионом, а также отношения между двумя подсистемами, донорной и акцепторной, по поводу создания материальной и духовной основы для эффективного социально-экономического развития региона.

Рассмотрим каждую область и представим обоснования индикаторов их оценки.

Эффективность использования ресурсов. В работе Центров профессиональных квалификаций основу ресурсного обеспечения деятельности составляют кадровые и материальные ресурсы. Кадровые ресурсы являются главным ресурсом Центров, от качества и эффективности использования которого во многом зависят результаты деятельности и его конкурентоспособность, и успешность системы СПО в целом. В этой связи на первый план ставится уровень развития человеческого ресурса, его квалификационные и профессиональные возможности. Картелирующим индикатором, отражающим уровень кадровых ресурсов Центра, является индекс развития кадрового потенциала ($I_{(разв.тр.пот.)}$).

$$I_{(разв.тр.пот.)} = \frac{Ч_{(пов.квал)} + Ч_{(стажир.)} + Ч_{(ws)}}{\text{Количество работников Центра(всего)}}$$

где $Ч_{(пов.квал)}$ – численность руководящих работников, преподавателей и мастеров Центра (штатные и привлеченные со стороны на любых условиях – при расчете учитываются 1 раз), прошедшие повышение квалификации за последние 3 года (всего);

$Ч_{(стажир.)}$ – численность руководящих работников, преподавателей и мастеров Центра (штатные и привлеченные со стороны на любых условиях – при расчете учитываются 1 раз), прошедшие стажировку за последние 3 года (всего);

$Ч_{(ws)}$ – численность руководящих работников преподавателей и мастеров Центра, прошедшие повышение квалификации за последние 3 года по 50 наиболее перспективным профессиям и специальностям, по компетенциям WorldSkills, по реализации содержания образовательных программ в соответствии с профстандартами и корпоративными стандартами ведущих компаний России.

Материальные ресурсы, в первую очередь в виде высокотехнологичного оборудования, непосредственно используемого в рамках выполняемых Центром функций создают инфраструктурную основу для деятельности, эффективное использование которых характеризуется:

– во-первых, качественным соответствием фактического объема выполненных работ, при эксплуатации высокотехнологичного оборудования непосредственно используемого в процессе оказания образовательных услуг практической направленности обучения, а также требованиям интеграции ресурсов организаций-партнеров по приоритетным направлениям отраслевого, межотраслевого и регионального развития;

– во-вторых, интенсивностью – степенью производительного использования высокотехнологичного оборудования, которая отражает качество организации его работы.

Следует отметить, что в процессе оказания образовательных услуг материальные ресурсы трансформируются в материальные затраты, составляющие значительную долю в общей сумме затрат. Следовательно, рациональное использование материальных ресурсов относится к факторам, обеспечивающим снижение себестоимости образовательных услуг и повышение доходности Центров. Соответственно ключевыми индикаторами, позволяющими количественно оценить эффективность использования Центром материальных ресурсов, являются:

– индекс обеспеченности практикоориентированности обучения в Центре;

– интенсивность использования оборудования Центра.

$$I_{(\text{обесп.практ.обуч.})} = \frac{Ч_{(\text{исп.оборуд.ТПобуч.})}}{Ч_{(\text{ТПобуч.})}},$$

где $Ч_{(\text{исп.оборуд.ТПобуч.})}$ – количество часов практического обучения, реализуемых в Центре, на высокотехнологичном оборудовании.

$Ч_{(\text{ТПобуч.})}$ – количество часов теоретического и практического обучения по программам Центра (всего).

Рыночная устойчивость. Рыночная устойчивость – это особое состояние хозяйственной системы Центров профессиональных квалификаций, гарантирующее целенаправленность их движения в настоящем и прогнозируемом будущем. Рыночная устойчивость Центров профессиональных квалификаций в определенной мере зависит от состояния и тенденций развития профессионального образования, исходя из

заказов рынка образовательных услуг в системе обратной связи «потребитель – образовательный процесс – инфраструктура», и базируется на широкой организационно-экономической основе:

– уровне и способности привлечения инвестиций;

– востребованности образовательных услуг Центра.

Инвестиции Центров профессиональных квалификаций представляют собой совокупность государственных субсидий и привлеченного капитала, которые используются для формирования активов и выполнения возложенных на них функций, объем которых зависит, прежде всего от их потенциала на рынке образовательных услуг, а также уровня организационно-образовательного потенциала. Результирующим индикатором в данном случае является индекс инвестиционной привлекательности Центра ($I_{(\text{инвест.привл.})}$)

$$I_{(\text{инвест.привл.})} = \frac{C_{(\text{ГЗ})} + C_{(\text{ГЗ ин.ц.})} + \Phi C_{(\text{ПДД})} + \Phi C_{(\text{сеть})} + \text{Инв.работ.}}{\Phi C_{(\text{ПОО.всего})}},$$

где $C_{(\text{ГЗ})}$ – субсидии на выполнение государственного задания;

$C_{(\text{ГЗ ин.ц.})}$ – субсидии на иные цели, выделенные в рамках выполнения государственных программ;

$\Phi C_{(\text{ПДД})}$ – финансовые средства от приносящей доход деятельности;

$\Phi C_{(\text{сеть})}$ – финансовые средства, полученные при реализации программ в рамках сетевого взаимодействия (в т.ч. проведена оплата по договорам преподавателям и мастерам);

Инв.работ. – инвестиции работодателей (в виде оборудования, материалов, техники и т.д.);

$\Phi C_{(\text{ПОО.всего})}$ – финансовые средства ПОО (всего).

Востребованность услуг Центра характеризует широту его сегмента на рынке образовательных услуг и выражается соответственно:

– востребованностью Центра на рынке образовательных услуг для получения базового образования, а также подготовки, переподготовки и повышения квалификации с полным возмещением затрат, индикатором который является соответственно индекс устойчивости рыночного спроса на образовательные услуги Центра ($I_{(\text{УРС})}$);

– востребованностью услуг Центра для повышения квалификации, переподготовки, стажировки руководящих и педагогических работников других образовательных организаций, индикатором которой является доля руководящих и педагогических ра-

ботников системы СОО, воспользовавшихся услугами стажировочной площадки для обучения по программам дополнительного образования, профобучения, стажировки организованным на базе Центра ($d_{\text{работ.СПО}}$);

– степенью участия Центра в организации обучения в форме сетевого взаимодействия, индикатором которой выступает доля студентов (слушателей), обученных в форме сетевого взаимодействия ($d_{\text{сеть}}$).

$$I_{\text{УРС}} = \frac{Ч_{\text{ПВДС}}}{Ч_{\text{обуч.всего}}},$$

где $Ч_{\text{ПВДС}}$ – совокупная численность обучающихся с полным возмещением денежных средств;

$Ч_{\text{обуч.всего}}$ – количество обучающихся в центре (всего).

$$d_{\text{работ.СПО}} = \frac{Ч_{\text{обуч.работ.ПОО}}}{Ч_{\text{работ.СПО}}} * 100,$$

где $Ч_{\text{обуч.работ.СПО}}$ – количество руководящих и педагогических работников системы профессионального образования региона, воспользовавшихся услугами стажировочной площадки для обучения по программам дополнительного образования, профобучения, стажировки организованным на базе Центра; $Ч_{\text{работ.СПО}}$ – количество руководящих и педагогических работников системы профессионального образования региона (всего).

$$d_{\text{сеть}} = \frac{\text{Ч}_{\text{сеть}}}{\text{Ч}_{\text{обуч. (всего)}}} * 100,$$

где $\text{Ч}_{\text{сеть}}$ – количество обучающихся, прошедших обучение в рамках сетевого взаимодействия.

Социальные эффекты. В общем понимании социальный эффект рассматривают как результат, «который получает общество как в процессе производства того или иного продукта (услуги) или выполнения определенного рода работы, так и при потреблении соответствующих материальных, социальных и духовных ценностей. Социальный эффект «должен быть устойчивым, воспроизводимым, прогрессирующим, содержать в себе не только «снятый» результат осуществленной деятельности, но и источник, и средство для последующего развития, выступать постоянным и прочным звеном в цепи непрерывного воспроизводства общественной жизни». Социальный эффект от деятельности Центров профессиональных квалификаций может быть получен как на уровне региона – вследствие улучшения социально-экономической ситуации, внедрения в практику новых социальных технологий, механизмов распределения ресурсов, так и на уровне населения – за счет возможности трудоустройства, повышения социального статуса, потенциала самореализации. Среди ключевых критериев оценки социального эффекта деятельности Центров профессиональных квалификаций целесообразно выделить следующие:

- удовлетворенность работодателей качеством образовательных услуг Центра;
- участие обучающихся, выпускников Центра в социальных и бизнес-проектах;
- профессионально-общественное признание деятельности Центра.
- Удовлетворенность работодателей качеством образовательных услуг Центра оценивается соответствующим индексом в виде доли работодателей, удовлетворенных качеством оказанных услуг на базе Центра ($d_{\text{удовл.работод.}}$)

$$d_{\text{удовл.работод.}} = \frac{\text{Ч}_{\text{удовл.работод.}}}{\text{Ч}_{\text{опрош.работод.}}} * 100,$$

где $\text{Ч}_{\text{удовл.работод.}}$ – количество работодателей, оценивших положительно качество образовательных услуг Центра;

$\text{Ч}_{\text{опрош.работод.}}$ – количество работодателей, опрошенных на предмет удовлетворенности качеством образовательных услуг в Центре).

Участие обучающихся, выпускников Центра в социальных и бизнес-проектах оценивается посредством:

– индекса социальной и бизнес-активности обучающихся ($I_{\text{СБакт.}}$);

– индекса социальной и бизнес-результативности обучающихся ($I_{\text{СБрезульт.}}$):

$$I_{\text{СБакт.}} = \frac{\text{Ч}_{\text{обуч.разраб.СБП}}}{\text{Ч}_{\text{обуч.СБП}}},$$

где $\text{Ч}_{\text{обуч.разраб.СБП}}$ – количество обучающихся, разработавших бизнес-проекты или проекты социальной направленности, участвующие в командах по их разработке;

$\text{Ч}_{\text{обуч.СБП}}$ – количество обучающихся, которые проходили обучение по социальному и бизнес-планированию (проектная деятельность) – ВСЕГО;

$$I_{\text{СБрезульт.}} = \frac{\text{Ч}_{\text{обуч.реализ.СБП}}}{\text{Ч}_{\text{обуч.разраб.СБП}}},$$

где $\text{Ч}_{\text{обуч.реализ.СБП}}$ – количество студентов, реализовавших бизнес-проекты и (или) социальные проекты под задачи развития муниципального образования области

Оценивание профессионально-общественного признания деятельности Центров профессиональных квалификаций продиктовано новыми нормами в системе профессионального образования, потребностью общества в его демократизации, обеспечением быстрого реагирования на социальные и профессиональные запросы личности, предприятий и государства, а также распространением и развитием национальных компетенций кадрового потенциала российской экономики.

В качестве базовых индикаторов профессионально-общественного признания деятельности Центров профессиональных квалификаций целесообразно выделить:

- долю программ Центра, прошедших процедуру профессионально-общественной аккредитации ($d_{\text{прогр.ПОА}}$);
- долю выпускников Центра, прошедших процедуры независимой оценки полученной квалификации ($d_{\text{вып.НОК}}$);
- долю внешних экспертов, участвующих в мероприятиях Центра ($d_{\text{внеш.эсп.}}$)

$$d_{\text{прогр.ПОА}} = \frac{\text{П}_{\text{ПОА}}}{\text{П}} * 100,$$

где $\text{П}_{\text{ПОА}}$ – количество программ Центра, прошедших процедуру профессионально-общественной аккредитации.

П – общее количество программ в Центре)*100;

$$d_{\text{вып.НОК}} = \frac{\text{Ч}_{\text{овып.НОК}}}{\text{Ч}_{\text{вып.}}} * 100,$$

где $\text{Ч}_{\text{овып.НОК}}$ – количество выпускников, обученных в Центре и прошедших процедуры независимой оценки полученной квалификации;

$\text{Ч}_{\text{вып.}}$ – общее количество выпускников, прошедших обучение в Центре

$$d_{\text{внеш.эксп.}} = \frac{\text{Количество внешних экспертов, участвующих в мероприятиях Центра(всего)}}{\text{Количество экспертов, участвующих в мероприятиях Центра (всего)}} * 100.$$

После проведенных расчетов индикаторов каждой области проводится комплексный анализ полученных результатов на основании карты профиля эффективности Центров. Следует отметить, что соответствующие индикаторы каждой области оценки нельзя рассматривать изолированно, поскольку они являются составляющими единого организационно-экономического механизма. Конечные результаты деятельности Центра определяют, насколько правильно его руководители оценивают реальное значение факторов повышения эффективности, как в отдельности, так и в совокупности.

Предлагаемая модель была апробирована на территории Томской области и показала эффективность, в рамках исследования по разработке «методики оценки эффективности деятельности разного типа Центров профессиональных квалификаций, созданных в рамках проектов и программ российского и регионального уровней по развитию профессионального образования» [5].

Список литературы

1. Распоряжение Правительства Российской Федерации «Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года» от 8 декабря 2011 г. № 2227-р [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70006124/> (дата обращения 10.05.2017).
2. Федеральный закон Российской Федерации «об образовании» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ [Электронный ресурс]. – URL: <http://base.garant.ru/70291362/> (дата обращения: 15.05.2017).
3. Постановление Правительства Российской Федерации «Федеральная целевая программа развития образования на 2016-2020 годы» от 23 мая 2015 года № 497 [Электронный ресурс]. – URL: минобрнауки.рф/chrome-extension://ecpnhlgajanjnkcmbpancdjoidceilk/content/web/pdf (дата обращения: 15.05.2017).
4. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 декабря 2014 г. № 2765-р «Концепция Федеральной целевой программы развития образования на 2016–2020 годы» [Электронный ресурс] Правительство Российской Федерации. – URL: http://source=extension_pdfhandler&file=http%3A%2F%2Fgovernment.ru%2Fmedia%2Ffiles%2FmlorxfXbbCk.pdf (дата обращения: 15.05.2017).
5. Веснина Л.В. Методика комплексной оценки эффективности деятельности ресурсных центров, многофункциональных центров прикладных компетенций, центров превосходств / М.В. Герман, Ю.И. Высокоморная, Е.В. Ивоина. – Томск: Дельтаплан, 2016. – 44 с.