



Автомобильный бизнес: синергия партнерства

Стратегия развития автомобильной промышленности Российской Федерации до 2035 года, утвержденная распоряжением Правительства РФ от 28 декабря 2022 года № 4261-р, определяет основные направления государственной политики по развитию автомобильной промышленности до 2035 года. Реализация Стратегии требует глубокого пересмотра методических и организационных подходов в вопросах подготовки кадров и интенсификации процесса формирования кадрового резерва отрасли автомобилестроения, включая товаропроводящую и сервисную сеть, с регулярным мониторингом промежуточных

результатов и выверенной коррекцией проводимой работы. Необходимо обеспечить интеграцию производственных и торгово-сервисных предприятий отрасли с образовательными организациями, комплексное применение инструментов национальной системы профессиональных квалификаций как в бизнесе, так и в образовании.

В автомобилестроении накоплены успешные практики взаимодействия работодателей и образовательных организаций, обеспечивающие привлечение и удержание молодых специалистов на предприятиях отрасли, а также адаптацию программ обучения в целях формирования у сту-

дентов компетенций, востребованных на рынке труда. Эти практики системно реализуются отраслевыми союзами работодателей: Ассоциацией «Российские Автомобильные Дилеры» (РОАД) и Ассоциацией РАСТО «Региональная ассоциация станций технического обслуживания», объединивших свои усилия под знаменами Совета по профессиональным квалификациям в автомобилестроении (СПКА) и Комитета «Опоры России» по развитию предпринимательства в сфере автобизнеса.

Современный автомобиль, состоящий более чем из 30 тыс. деталей, — продукт совместного труда сотен предприятий и тысяч специалистов, обеспечивающих его жизненный цикл начиная с этапа проведения маркетинговых исследований и проектирования и заканчивая этапом утилизации. Уровень развития отрасли автомобилестроения любого государства — один из ключевых индикаторов развития его промышленности, экономики, технологий, сферы образования.

Сегодня, в период трансформации автомобилестроения Российской Федерации, как никогда остро стоит вопрос укомплектованности профессиональными кадрами автомобильных заводов, предприятий, производящих автомобильные компоненты, торгово-сервисных предприятий и компаний-смежников, обеспечивающих жизнеспособность и развитие отрасли. Актуальность этой проблемы демонстрирует анализ кадровой ситуации в автомобильном бизнесе.

Уникальные практики в области формирования резерва квалифицированных рабочих кадров (автомеханики, автомалюры, жестянщики, арматурщики, детейлеры и др.) сегодня накоплены Ассоциацией «Российские Автомобильные Дилеры». Крайне важно масштабировать успешные практики, так как еще никогда отрасль не испытывала столь серьезный кадровый голод, связанный с глобальным демографическим кризисом, непопулярностью у молодежи



Сергей Кожухов

Директор Академии Ассоциации РОАД «Российские Автомобильные Дилеры», председатель Комитета СПКА по профессиональному образованию в автомобилестроении, заместитель председателя Комитета «Опоры России» по развитию предпринимательства в сфере автобизнеса



РОАД — профессиональное объединение официальных дилеров России. Основано в 1994 году. В него входят 1,7 тыс. дилерских предприятий, обеспечивающих более 70% продаж новых автомобилей и предоставляющих более 120 тыс. современных рабочих мест. Одна из ключевых задач РОАД — комплексное взаимодействие с системами высшего и среднего профессионального образования с целью повышения качества подготовки кадров, формирования кадрового резерва, а также реализации планов по построению отраслевой системы профессиональных квалификаций.

Официальный сайт:

<https://asroad.org/main/?ysclid=mftgobx53k174362154>



Совет по профессиональным квалификациям в автомобилестроении (СПКА) создан в 2015 году. Базовой организацией СПКА является НП «Объединение автопроизводителей России». В состав совета входят представители предприятий — производителей автомобильной техники и автокомпонентов, научных и общественных организаций, автодилеров и станций технического обслуживания, отраслевого профсоюза, организаций образования. Советом разработаны и актуализированы 24 профессиональных стандарта, сформирована отраслевая рамка профессиональных квалификаций. Под эгидой совета действуют четыре отраслевых центра оценки квалификации (ЦОК) с развитой сетью экзаменационных площадок.

Анализ кадровой ситуации в отрасли

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ



Источник: hh Статистика: сервис открытой аналитики рынка труда

рабочих профессий, оттоком персонала в ИТ-сферу и маркетплейсы, турбулентностью рынка.

Активная, но разрозненная работа отдельных дилерских компаний по выстраиванию взаимодействия с вузами и колледжами после формирования HR-комитета Ассоциации, отвечающего за системную реализацию кадровых и образовательных проектов РОАД, приобрела четкий, понятный вектор. Успешная интеграция HR-комитета РОАД в Совет по профессиональным квалификациям в автомобилестроении в 2017 году позволила системно, на уровне отрасли, подойти к вопросам мониторинга рынка труда и определения перспективных квалификаций, разработать актуальные для отрасли профессиональные стандарты и квалификационные характеристики, выстроить комплексное взаимодействие с системой высшего и среднего профессионального образования, сформировать отраслевую систему профессиональных квалификаций, ключевые приоритеты развития которой определены в Стратегии развития национальной системы квалификаций Российской Федерации на период до 2030 года.

Работа по формированию кадрового резерва отрасли основана на модели комплексного взаимодействия, включающей в себя как инструменты национальной системы профессиональных квали-

фикаций, так и самостоятельные образовательные и кадровые проекты объединений работодателей и отдельных компаний.

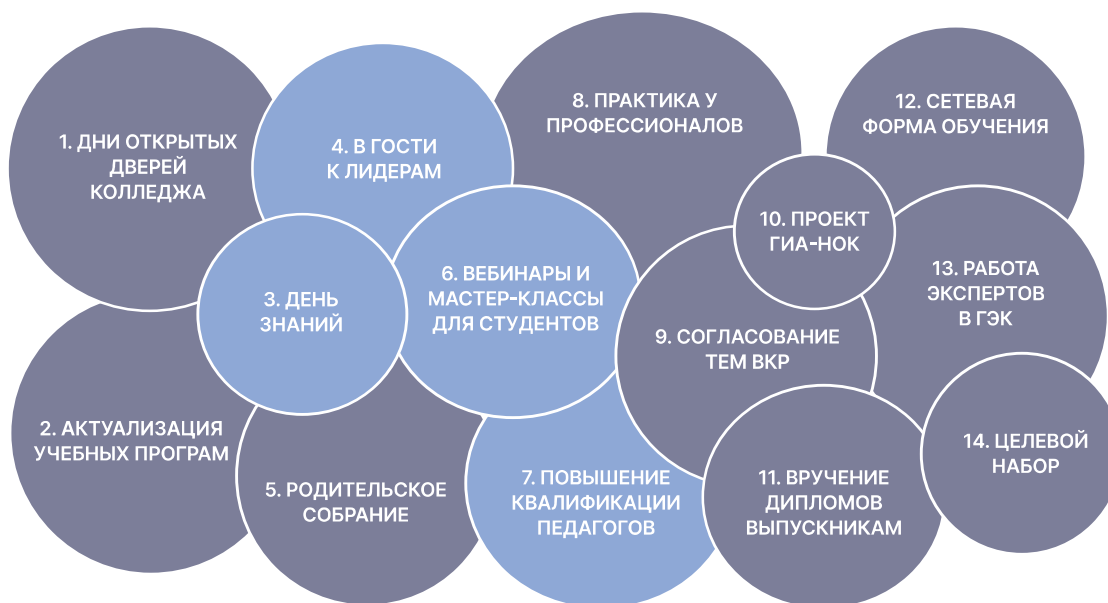
В комплексную работу по формированию отраслевой системы профессиональных квалификаций активно включены автомобильные дилеры со своими образовательными партнерами на местах. Сейчас, когда конкуренция отраслей в борьбе за квалифицированные кадры на рынке труда крайне высока, важно сформировать устойчивую партнерскую связь с потенциальными работниками — старшеклассниками и студентами начальных курсов вузов и колледжей, формируя у целевой аудитории доверие и ценность HR-брендов компаний — представителей отрасли. Для этого в Ассоциации РОАД разработан «Кодекс наставника», отраслевое положение о наставничестве, запущен уникальный проект «Единая база практики РОАД» (<https://praktikant-road.org>), позволяющий студентам выбирать площадки прохождения практики и проводить «тест-драйв» будущих профессий. Успешно реализуемая система комплексного взаимодействия работодателей с образовательными организациями предусматривает набор совместных активностей, сопровождающих бесшовную траекторию «школьник — абитуриент — студент — выпускник — работник». Она включает в себя следующие модули и активности.

ОТРАСЛЕВОЕ КОМПЛЕКСНОЕ РЕШЕНИЕ

ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА



ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С СИСТЕМАМИ СПО И ВО





День открытых дверей МАДК им. А. А. Николаева, г. Москва

Актуализация учебных программ на соответствие требованиям работодателей позволяет максимально приблизить качество подготовки специалистов к требованиям рынка труда.

Участие работодателей в проведении дней открытых дверей образовательных организаций формирует у абитуриентов и их родителей реальное понимание отрасли, возможностей построения в ней образовательной и карьерной траектории, помогает сделать правильный выбор.

Присутствие ключевых партнеров-работодателей на торжественной линейке в День знаний закрепляет уверенность в правильности выбора у студентов, делающих первые шаги на пути профессионального обучения.

Целевые профориентационные и учебные экскурсии на дилерские предприятия «В гости к лидерам» реализуются массово, системно, с применением единых стандартов проведения. Ежегодно только в Москве от 1,5 тыс. до 2 тыс. студентов посещают дилерские центры компаний — членов РОАД.

Участие представителей работодателей на родительских собраниях в образовательных организациях-партнерах. Формирование у родителей обучающихся понимания возможностей профессионального развития их детей, прямая коммуникация с работодателями усиливают мотивацию обучающихся и систематизируют их

усилия в профессиональном развитии, укрепляют связь с отраслью.

Практика у профессионалов — комплекс учебных, производственных и преддипломных стажировок, формирующих профессиональные умения и навыки, закрепляющих уверенность студентов в выбранной профессии, определяющих выбор будущего работодателя.

Реализация пилотных проектов совмещения промежуточной (итоговой) аттестации студентов с процедурой независимой оценки квалификации, реализуемых

отраслевыми центрами оценки квалификации (ЦОК). Такие проекты позволяют провести качественную независимую оценку соответствия профессиональных знаний и умений студентов требованиям работодателей, пересмотреть программы подготовки, повысить квалификацию педагогических работников, активировать всю систему профессионального обучения.

Повышение квалификации педагогического состава организаций среднего профессионального образования. Ключевой фактор успеха реализации всех изменений — уровень мотивации и профессиональной компетентности преподавателей и мастеров производственного обучения. Динамичная трансформация системы подготовки, технологические инновации в автомобилестроении и индустрии послепродажного обслуживания требуют регулярного теоретического и практического обучения педагогического состава с применением процедуры независимой оценки уровня квалификации. В 2025 году уже реализована 40-часовая программа повышения квалификации педагогического состава (97 человек) региональных автомобильных колледжей на базе учебного центра работодателя. В сентябре запускается 128-часовая программа повышения квалификации мастеров производственного обучения педагогов автомобильных колледжей Москвы с последующей сдачей профессионального экзамена в формате независимой оценки квалификации.

Согласование образовательной организацией тем выпускных квалификационных работ (ВКР) с сообществом работодателей. В целях получения максимального эффекта от процесса обучения тема ВКР (диплома) должна мотивировать студентов к активному погружению в специальную профессиональную информацию, ликвидировать пробелы в знаниях, возникшие во время обучения, настраивать целевое системное взаимодействие с потенциальным работодателем во время производственной и преддипломной практики.

Участие представителей работодателей в работе государственных экзаменационных комиссий образовательных организаций-партнеров — эффективный прием оценки качества подготовки студентов, предоставления объективной обратной связи обучающимся, педагогам и образовательной организации, а также результативный инструмент отбора квалифицированных вовлеченных кадров для предприятий.

Участие в торжественной церемонии вручения дипломов выпускникам — логичное позитивное мероприятие, позволяющее подвести итог программы подготовки, мотивировать выпускников на трудоустройство и профессиональное развитие на предприятиях отрасли, сформировать диалог с молодыми специалистами, которые еще не смогли выбрать работодателя.

Представленный опыт позволяет обеспечить бесшовную интеграцию молодежи в отрасль автомобилестроения и дополняется системной работой по актуализации модели СПО под специфику автомобильной отрасли, реализуемой на уровне Комитета Государственной Думы РФ по молодежной политике, «Опоры России», Национального агентства

развития квалификаций и Министерства просвещения РФ. Успех развития кадрового потенциала отрасли во многом определяется системным взаимодействием предприятий разных форм собственности с образовательными организациями, реализуемым на перекрестке традиций и инноваций.



Ознакомление с бизнес- и производственными процессами современного дилерского предприятия в рамках программы повышения квалификации педагогического состава колледжей



Участие представителей работодателей на защите ВКР студентами колледжа, г. Ижевск