

ЦИФРОВИЗАЦИЯ КАК ТРАНСФОРМАЦИИ ПРОЦЕССОВ В СИСТЕМЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ПРИ ОБУЧЕНИИ РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЙ ПРЕДПЕНСИОННОГО ВОЗРАСТА

DIGITALIZATION AS TRANSFORMATION OF PROCESSES IN THE SYSTEM OF FURTHER EDUCATION WHILE TRAINING EMPLOYEES APPROACHING THE RETIREMENT AGE

УДК338.24:378.1

DOI: 10.15372/PEMW20190411

Н. Я. Гарафутдинова

Омский государственный университет путей
сообщения, Омск, Российская Федерация,
пр-т Макса, д.35. e-mail: natali_27omsk@mail.ru

С. Г. Корешева

Частное образовательное учреждение
дополнительного профессионального образования
«Северо-Западный учебный центр»
e-mail: sg2005@bk.ru

Г. Г. Лёвкин

Омский государственный университет путей
сообщения, Омск, Российская Федерация,
e-mail: lewkin_gr@mail.ru

Garafutdinova, N. Ya.

Economic Research Laboratory of the Institute
of Economics and Industrial Engineering
of the Siberian Branch of the Russian Academy
of Sciences, Omsk, Russian Federation,
e-mail: natali_27omsk@mail.ru

Koresheva, S. G.

Private educational institution of additional professional
education «North-West Education Center», St. Petersburg,
Russian Federation, e-mail: sg2005@bk.ru

Levkin Grigoriy, G. G.

Omsk State Transport University (OSTU),
Omsk, Russian Federation, e-mail: lewkin_gr@mail.ru

Статья выполнена по государственному заданию
ИЭОПП СО РАН, проект XI.174.1.1. (номер
гос. регистрации AAAA-A17-117022250133-9).

The article was written according to the state assignment
of the IEOPP SB RAS, project XI.174.1.1. (state
registration number AAAA-A17-117022250133-9).

Аннотация. В статье рассмотрены новые методы работы с образовательными сертификатами и соответственно подходы к внедрению информационных технологий в системе дополнительного образования для категорий лиц, находящихся в предпенсионном возрасте и имеющих потребность в продолжении полноценной трудовой деятельности как на рабочих местах, так и по новым направлениям в соответствии с получением грантовой поддержки от службы занятости с соответствующим набором трудовых функций, которые связаны с работой с большими информационными массивами данных, а также возможностью обработки информации в проектах цифровых технологий. Определены основные направления выстраивания взаимодействия центров занятости населения с образовательными организациями, предпенсионерами, работающими

Abstract. The article considers new methods of work with educational certificates and, accordingly, the approaches to implementation of information technologies in the system of further education for the category of employees approaching the retirement age and having the need to continue full-time work both in the workplace and in new directions, in accordance with the grant support from the employment service with the appropriate set of job functions that are associated with working with large information data sets, as well as the ability to process information in digital projects. The main directions were defined for developing interaction between employment centers, educational organizations, pre-retirement employees working in enterprises of different ownership forms, given the requirements for current professionals in these industries in accordance with the job requirements in clusters, the introduction of occupational

ми на предприятиях различных форм собственности с учетом требований к действующим специалистам в данных отраслях в соответствии с требованиями работы в составе кластеров, введением профессиональных стандартов, а также по стандартам WorldSkills и продолжением работы данной категории лиц с использованием в последующей трудовой деятельности информационных баз данных. Процесс и технологии оформления и выдачи образовательных сертификатов, а также оформление предпенсионеров на обучение в образовательных организациях по программам дополнительного образования базируется на основе сформированных требований к их дальнейшей работе на предприятиях различных форм собственности, а также с учетом их непосредственной трудовой деятельности и мотивации в получении дополнительного профессионального образования для людей предпенсионного возраста в связи с продлением сроков трудовой деятельности направлены как на усиление социальной защищенности данной категории лиц на рынке труда, так и овладении ими новыми компетенциями применения цифровых элементов и технологий в работе.

Ключевые слова: цифровые технологии, квалификационные характеристики, предприятие, кластеры, стандартам Worldskills, массивы информационных данных, кадровые технологии, программы дополнительного профессионального образования, конкурентные процедуры на оказание образовательных услуг, образовательные сертификаты, лица предпенсионного возраста.

Для цитаты: Гарафутдинова Н.Я., Корешева С.Г., Лёвкин Г.Г. Цифровизация – как трансформация процессов в системе дополнительного образования при обучении работников предприятий предпенсионного возраста. // Профессиональное образование в современном мире. 2019. Т. 9, №4. С. 3245–3255.

standards and Worldskills standards, and the continuation of the work of this category of persons with the use of information databases in their further labour activity. The process and technology of registration and issuance of educational certificates, as well as registration of the pre-retired for training in educational institutions for additional education programs is based on the formed requirements for their further work at enterprises of various forms of ownership, and their current work activities and the motivation of people approaching the retirement age for further professional education, in connection with labour activity prolongation, aimed both at strengthening social protection of this category of persons in the labour market, and at their mastering new competencies of digital elements and technologies application.

Keywords: digital technologies, qualification characteristics, enterprise, clusters, Worldskills standards, arrays of information data, personnel technologies, programs of additional professional education, competitive procedures for the provision of educational services, educational certificates, persons of pre-retirement age.

For quote: Garafutdinova, N. Ya., Koresheva, S. G., LevkinGrigoriy G. G. [Digitalization as transformation of processes in the system of additional education while training employees of prepension age]. *Professionalnoe obrazovanie v sovremennom mire = Professional education in the modern world*, 2019, vol. 9, no. 4, pp. 3245–3255.

DOI: 10.15372/PEMW20190411

DOI: 10.15372/PEMW20190411

Введение. Современные тенденции информационного обеспечения процессов в промышленных, торговых, транспортных системах, сферах образования и услуг, государственного управления свидетельствует о перманентном нарастании цифровизации как техники и технологии управления [1].

Преимущества цифровизации заключаются в снижении финансовых и временных затрат на выполнение рутинных процессов, возможности работы с крупными массивами данных и проведения их глубокого анализа с целью принятия рациональных управленческих решений, обеспечения прозрачности процессов, а также исключения злоупотреблений финансового и правового характера в рамках антикоррупционной деятельности.

Наряду с преимуществами можно выделить и недостатки от внедрения информационных технологий и специального программного обеспечения в деятельность коммерческих и бюджетных организаций, а одним из наиболее существенных недостатков является изменение структуры занятости насе-

ния, когда при цифровизации отрасли происходит сокращение рабочих мест, что выгодно с финансовой точки зрения, но может приводить к социальной напряженности и безработице.

В результате можно сказать, что при внедрении информационных технологий в деятельность конкретного предприятия необходимо соблюдать баланс между автоматизацией и использованием человеческих ресурсов [2]. Особенно актуально это для людей предпенсионного возраста, которые в силу возрастных ограничений и полученного образования испытывают психологический дискомфорт и неумение овладеть компетенциями, необходимыми для полноценного выполнения поставленных работ при освоении новых информационных технологий на рабочем месте, соответственно, что приводит к стрессовым ситуациям, сбоем процесса выполнения работы с большими потоками информационных массивов.

Постановка задачи. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации работодатель несет прямую ответственность в отношении занятости работников предпенсионного возраста, а в связи с увеличением периода работы и пенсионной реформой в ближайшие несколько лет произойдет количественное увеличение работников предприятия старше 60-ти лет, соответственно каждому работодателю необходимо предусмотреть на перспективу план последовательных мероприятий для обучения предпенсионеров и их полноценному использованию в трудовом процессе.

В связи с текущими изменениями пенсионного законодательства и масштабной цифровизацией отраслей отечественной экономики возникает необходимость изменения состава компетенций всех категорий работников предприятий, включая управленческий персонал, что свидетельствует о необходимости разработки соответствующих программ повышения квалификации и переподготовки в системе дополнительного профессионального образования, которые будут способствовать овладению новыми компетенциями и соответственно большей социальной защищенностью людей предпенсионного возраста на рынке труда [3].

Методика и методология исследования. Основными источниками написания статьи являются научные труды отечественных авторов законодательство Российской Федерации. Для решения задач исследования использованы как общенаучные методы исследования, так и методы эмпирического познания. К первым относятся анализ, синтез, индукция, исторический метод.

Метод анализа позволил выделить в исследуемой проблеме основные составляющие. Применение исторического метода позволило обосновать развитие цифровизации в отечественной экономике.

С помощью индуктивного метода были сформированы выводы по исследованию на базе анализа единичных фактов. С помощью метода синтеза произошло объединение в единое целое отдельных компонентов проблемы. К методам эмпирического познания относятся описание, сравнение, измерение.

Результаты. Поскольку практически во всех странах доля граждан старшего поколения в общей численности населения растет, а также на законодательном уровне приняты решения по увеличению продолжительности трудовой деятельности чрезвычайно актуальна поддержка категории предпенсионеров в получении ими дополнительных компетенций, так как более 95 % экономически активного населения работают, кроме того, доля лиц старше трудоспособного возраста в численности занятых выросла с 8,5 % до 9,6 [4].

С 2019 года по всей стране начата реализация специального мероприятия – профессионального обучения лиц предпенсионного возраста (за пять лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно) [5] из числа работников организаций и ищущих работу граждан, обратившихся в органы службы занятости [6]. На организацию обучения из федерального бюджета ежегодно выделяется по 5 млрд рублей. В год обучение будут проходить не менее 75 тыс. граждан предпенсионного возраста (в том числе 25 тыс. граждан по стандартам WorldSkills), такое обучение запланировано на уровне государства до 2024 года включительно. В России прошел национальный чемпионат по рабочим профессиям для граждан предпенсионного возраста «Навыки мудрых» по стандартам WorldSkills, что явилось новшеством, в связи с тем, что многие лица из данной категории ранее получить могли лишь начальное профессиональное образование и для продолжения их трудовой деятельности необходимо получение профессиональных компетенций по профессии рабочих для расширения трудовых навыков и использование их в программах цифровых технологий.

Указом Президента России от 7 мая 2018 года № 204 в Российской Федерации запущена реализация национальных проектов. В рамках федерального проекта «Старшее поколение» национального проекта «Демография» на органы службы занятости возложены обязательства по организации профессионального обучения лиц предпенсионного возраста [7].

Данное профессиональное обучение возможно как в форме повышения квалификации, так и профессиональной переподготовки предпенсионеров в зависимости от уровня их первоначально полученного образования, занимаемого места работы в настоящее время у конкретного работодателя, а так же

перспектив дальнейшего использования его трудового потенциала на предприятии с учетом происходящих организационно-штатных изменений, внедрения новых технологий и работы предприятий на перспективу, например в составе объединенных кластеров или внедрением новых технологических процессов и др.

В связи с реализацией концепции непрерывного образования и возможностью получения дополнительных образовательных услуг разным категориям целевых получателей образовательных услуг, а также в целях увеличения конкурентоспособности на рынке труда категории работников предприятий предпенсионного возраста, новым направлением работы в системе дополнительного профессионального образования является обучение слушателей из числа вышеуказанных лиц с целью получения ими дополнительной квалификации по программам профессионального образования.

Профессиональное обучение проводится согласно региональной программе «Организация профессионального обучения и дополнительного профессионального образования граждан предпенсионного возраста», которая принята постановлением Правительства Омской области от 30 января 2019 года № 21-п в рамках федерального проекта «Старшее поколение» национального проекта «Демография» [8].

Средства выделяются на оплату обучения граждан предпенсионного возраста – как состоящих в трудовых отношениях, по представлению непосредственного работодателя, так и находящихся в поисках работы по следующим причинам:

- 1) оптимизация штатной структуры и отсутствие у работника предпенсионного возраста необходимой квалификации;
- 2) несоответствие работника требованиям профессиональных стандартов для занятия данной категории должности;
- 3) необходимостью изменить профессию (род занятий) в связи с отсутствием работы, отвечающей имеющейся квалификации [9];
- 4) утратой способности к выполнению работы по имеющейся квалификации.

Организация профессионального обучения граждан может осуществляться работодателями на условиях [10]:

- 1) продолжения трудовых отношений гражданами предпенсионного возраста в данной организации после завершения обучения по необходимой квалификации с переводом на другую работу или сохранением прежнего места работы при условии осуществления трудовой функции по должности в соответствии с полученной профессией (специальностью);
- 2) гарантированного трудоустройства обученных граждан у другого работодателя;
- 3) трудоустройства направленного центром занятости гражданина у данного работодателя.

Для того, чтобы участвовать в реализации выше обозначенных программ профессионального обучения в рамках федерального проекта «Старшее поколение» национального проекта «Демография», кадровым службам предприятий различных форм собственности, в том числе работающих в составе кластеров необходимо провести мониторинг всего работающего состава предприятий данной возрастной категории предпенсионеров и с учетом проводимых организационно-штатных мероприятий предприятия (переход на профессиональные стандарты и соответствие квалификации работающих их требованиям, введением дополнительных трудовых функций, оптимизации структуры, внедрением новых информационных технологий и пр.), определить дополнительные трудовые функции, квалификационные требования и характеристики для продолжения дальнейшей работы этой категории и соответственно сформировать разделы в программы, необходимые для дальнейшего обучения лиц предпенсионного возраста.

На территории Омской области утвержден порядок предоставления субсидий работодателям на возмещение затрат, связанных с реализацией данного мероприятия, сумма которой составляет 68,5 тыс. руб. на каждого сотрудника или гражданина предпенсионного возраста [11].

Кроме того, участникам мероприятия, не занятым трудовой деятельностью, в процессе обучения будет выплачиваться стипендия, которая складывается из минимального размера оплаты труда и районного коэффициента. На сегодняшний день в Омской области данная сумма составляет 12 972 рубля [12].

Предприятия (организации) внебюджетного сектора экономики Омской области могут направить работников предпенсионного возраста на профессиональное обучение, обеспечив его оплату.

По завершении обучения работодателю службой занятости предоставляется субсидия на возмещение затрат, связанных с организацией профессионального обучения и дополнительного профессионального образования граждан предпенсионного возраста.

Требования к предоставлению субсидии:

отсутствие в отношении работодателя процедур реорганизации, ликвидации, банкротства, а в отношении индивидуального предпринимателя прекращенной деятельности;

неполучение средств из областного бюджета на повторное профессиональное обучение гражданина предпенсионного возраста;

отсутствие у работодателей статуса иностранных юридических лиц.

Документы необходимые для предоставления субсидии:

заявка на предоставление субсидии по форме, определенной приказом Главного управления государственной службы занятости населения Омской области;

копия трудового договора, заключенного с гражданином предпенсионного возраста;

копия договора с организацией, осуществляющей образовательную деятельность;

копия лицензии на осуществление образовательной деятельности организации;

копии приказов о зачислении гражданина предпенсионного возраста в образовательную организацию на обучение, об отчислении указанного лица после завершения обучения;

копия документа о квалификации, выданного гражданину предпенсионного возраста;

копии документов, подтверждающих расходы работодателя на профессиональное обучение (дополнительное профессиональное образование) гражданина предпенсионного возраста (счета (счета-фактуры), акты выполненных работ (услуг), платежные поручения об оплате).

После предоставления всего пакета документов предприятие любой формы собственности может претендовать на получение субсидии за обученного им ранее по программам дополнительного профессионального образования работникам предпенсионного возраста.

Программы дополнительного образования формируются исходя из уровня ранее полученного образования и квалификации направляемого на обучение человека (профессии рабочих, служащих), выполняются в форме повышения квалификации или профессиональной переподготовки для данной категории лиц).

Кроме того, в соответствии с внесенными изменениями в Постановление Правительство Омской области от 30 января 2019 г. № 21-п «Об отдельных вопросах организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования граждан предпенсионного возраста» введены в действие образовательные сертификаты и механизм и технологии их получения и организации взаимодействия между данной категорией лиц, образовательными организациями, центрами занятости и работодателями.

В соответствии с утвержденными Правилами предоставления образовательных сертификатов определяется порядок предоставления и использования образовательных сертификатов для прохождения гражданами предпенсионного возраста (в течение 5 лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно) профессионального обучения или получения ими дополнительного профессионального образования. Утверждена форма образовательного сертификата. Срок реализации образовательного сертификата гражданином предпенсионного возраста посредством предоставления указанного сертификата в организацию, осуществляющую образовательную деятельность, расположенную на территории Омской области (далее - организация, осуществляющая образовательную деятельность), составляет не более 30 календарных дней со дня выдачи такого сертификата при условии завершения обучения гражданином предпенсионного возраста не позднее 1 декабря текущего года и до достижения им пенсионного возраста.

Соответственно каждый предпенсионер имеет возможность воспользоваться данной формой государственной поддержки и усилить свои позиции на рынке труда.

Омский государственный университет путей сообщения индивидуально работает с кадровыми службами каждого отдельного структурного подразделения Западно-Сибирской железной дороги в части организации и проведения профессионального обучения сотрудников предпенсионного возраста по перечню профессиональных программ, сформированным для каждого обучаемого индивидуально и с учетом факторов, необходимым для продолжения ими работы с учетом производственной ситуации на данном предприятии в части проведения оптимизационных мероприятий, а также организационно – штатных мероприятий для соответствия работающих требованиям профессиональных стандартов и выполнения национальных проектов по индивидуальным учебным программам.

Кроме того, в рамках проведения Сибирского промышленно-инновационного форума «ПРОМТЕХЭКСПО – 2019» Омский государственный университет путей сообщения 20 марта 2019 года провел круглый стол на тему «Цифровизация на предприятиях реального сектора экономики» [13].

Для участия в круглом столе были приглашены руководители предприятий различных форм собственности Омской области, руководители муниципальных образований Омской области, общественные организации. Программа мероприятия включала выступления с научными разработками представителей ОмГУПС, а также руководителей и специалистов организаций – партнеров университета с проектами в сфере цифровизации в отраслевых направлениях «Цифровая железная дорога», «Транс-

портная безопасность», «Экологическая безопасность», «Цифровизация в образовании и интеллектуальной собственности», «Цифровизация и применение профессиональных стандартов в программах дополнительного образования», а также специального доклада по возможности обучения лиц предпенсионного возраста по программам дополнительного профессионального образования в рамках реализации национальных проектов и федеральной программы «Старшее поколение».

По результатам работы форума кадровыми службами предприятий и организаций различных форм собственности формируется список лиц предпенсионного возраста с каждым из которых институтом повышения квалификации и переподготовки ОмГУПС ведется индивидуальная работа по выявлению потребности в разделах дополнительной образовательной программы с учетом выполняемых функций и дальнейшей продолжения трудовой деятельности на данном предприятии.

Так, сотрудники кадровых служб сами столкнулись с вопросами постоянной информационной обработки баз данных действующих работников предприятия, работы в информационных системах связанных с формированием кадрового резерва, проведением конкурсных процедур при приеме на работу и подтверждении квалификации сотрудников, проведении конкурсных квалификационных экзаменов, прохождением системы аттестации, в связи с чем работа с большими информационными массивами баз данных является востребованным направлением при формировании разделов программ дополнительного образования.

В образовательных организациях такие же объемные информационные массивы необходимы для ведения федеральных реестров выдаваемых документов обученных по основным и дополнительным профессиональным образовательным программам, а также заполнением федеральных мониторингов.

Соответственно при формировании программ дополнительного профессионального обучения предпенсионеров дополнительные разделы по расширению функционала предпенсионера при завершении обучения будут учтены индивидуально.

Еще одним сложным вопросом, требующим совместной слаженной работы нескольких структур в реализации обучения предпенсионеров является соблюдение процедуры прохождения конкурсного отбора на оказание образовательных услуг.

Введение Федерального закона № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» (далее – 44-ФЗ), вступившего в действие с 01 января 2014 года внесены существенные изменения в работу многих организаций, работающих с бюджетными средствами, в том числе и высших учебных заведений, участвующих в конкурсах на оказание образовательных услуг в качестве их поставщиков и на размещение заказов среди организаций различных форм собственности для обеспечения непрерывного образовательного процесса в качестве заказчика [14; 15].

В зависимости от статуса закупающей организации процесс планирования конкурсных процедур регламентирован либо Законом № 44-ФЗ, либо Законом № 223-ФЗ. При этом Закон № 44-ФЗ распространяется на закупочные действия государственных (муниципальных) заказчиков и бюджетных учреждений, а Закон № 223-ФЗ – на аналогичные действия госкорпораций, госкомпаний, государственных (муниципальных) унитарных предприятий, автономных учреждений и др. В рамках действующего закупочного законодательства для этих двух категорий учреждений-заказчиков есть ряд отличий в отношении подготовки, организации и проведении закупочных процедур [16].

Регулирование конкурсной деятельности учреждения сферы образования напрямую зависит от его статуса (бюджетное, автономное и т.п.) и схемы организации процесса. Например, бюджетное образовательное учреждение может часть процедур осуществлять в соответствии с Законом № 44-ФЗ [17]. При этом другая часть конкурсных процедур может быть выведена в сферу регулирования Федерального закона от 18.07.2011 № 223-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц», при этом бюджетная организация может осуществлять закупки согласно собственному положению о закупках [18]. Однако в любом случае итогом каждой процедуры является выбор лучшего предложения из заявленного множества. Законом № 44-ФЗ предусмотрено множество вариантов в отношении выбора закупочной процедуры.

У каждого варианта есть свои запреты, ограничения, достоинства и недостатки. Иными словами, Закон № 44-ФЗ предоставляет закупающей организации (заказчику) право выбора в каждом конкретном случае конкретной закупочной процедуры (способа закупки), и такой выбор должен быть сделан исходя из принципов обеспечения максимальной закупочной конкуренции, результативности и эффективности закупки.

Недостатком таких процедур является их длительность и значительный объем закупочного документооборота при организации и проведении процедуры. Единственная процедура, которая предусматривает закупки в неконкурентных условиях, – это закупка у единственного поставщика (подрядчика,

исполнителя). Законом № 44-ФЗ предусмотрено несколько случаев, когда заказчик имеет право заключить соглашение с любым исполнителем на усмотрение заказчика.

Основания для выбора единственного поставщика (подрядчика, исполнителя) предусмотрены ч. 1 ст. 93 Закона № 44-ФЗ. Перечень таких оснований зависит от двух факторов:

во-первых, когда проведение конкурентных процедур нецелесообразно с экономической точки зрения, то есть цена закупки незначительна по сравнению с затратами времени, например на проведение конкурентной процедуры;

во-вторых, предмет закупки настолько специфичен, что конкуренция на данном рынке услуг фактически отсутствует либо субъект является исключительным правообладателем [19].

Законом № 44-ФЗ предусмотрено разнообразие и выбор закупочных процедур в целях обеспечения государственных и муниципальных нужд по оказанию образовательных услуг. В каждой конкретной ситуации у любого заказчика всегда будут аргументы в выборе того или иного способа закупки [20].

Для образовательных организаций, которые участвуют в конкурсах на оказание образовательных услуг в качестве исполнителей предусмотрены следующие способы закупок образовательных услуг: открытый конкурс, электронный аукцион, запрос котировок.

Открытый конкурс позволяет провести оценку предлагаемых образовательных услуг со стороны нескольких критериев – по их суммарной комплексной оценке и по нашему мнению является самой эффективной конкурсной процедурой для заказчика, так как позволяет оценить и деловую репутацию образовательных организаций, претендующих на победу в нем и их материально-техническое оснащение и выбрать оптимальную ценовую политику и главное оценить качество предлагаемой услуги по обучению данной категории лиц предпенсионного возраста.

Наиболее популярным способом определения поставщика (исполнителя) образовательных услуг являются электронные аукционы. Первое, что необходимо образовательной организации для участия в электронном аукционе, – это наличие электронной подписи. Электронные аукционы проводятся на нескольких федеральных электронных площадках (ООО «РТС-тендер», ЗАО «Сбербанк – Автоматизированная система торгов» и др.). Подача заявок на участие в электронном аукционе осуществляется посредством функционала сайта электронной площадки, адрес которой указан в извещении (например, www.sberbank-ast.ru).

Заявка на участие в электронном аукционе состоит из двух частей, подается в форме электронного документа, обе части заявки подаются одновременно. Первая часть заявки должна содержать информацию объекта закупки. Вторая часть заявки на участие в электронном аукционе, в отличие от первой части, содержит сведения об участнике закупки с приложением ряда документов. Допущенные участники в день и в час, указанные в извещении и аукционной документации, принимают участие в подаче ценовых предложений. По результатам электронного аукциона контракт заключается с победителем аукциона. Контракт по электронному аукциону заключается в электронной форме на электронной площадке (в отличие от иных конкурентных закупок, где контракт заключается в письменной форме).

Опыт участия Омского государственного университета путей сообщения в конкурентных процедурах на оказание образовательных услуг предпенсионеров в 2019 году показал, что для участия в конкурсе выходят образовательные организации различных форм собственности, порой ранее даже не осуществлявшие такого рода услуги и реализацию программ профессионального обучения, при этом демпинговые меры по ценовой политике при проведении электронных аукционов не позволяют бюджетным федеральным образовательным организациям полноценно реализовать программы и оказывать необходимый объем услуг в связи с установленными процентами отчисления налогов и уровнем оплаты труда преподавателей и практиков, задействованных в реализации образовательного процесса. Соответственно качество оказания такого рода образовательных услуг несомненно повлияет и на подготовку и переобучение предпенсионеров.

В соответствии с вышеизложенным, работа на основе обязательного учета механизмов, указанных в законодательстве об осуществлении конкурентных процедур, существенно повлияет как на работу подразделений вуза, осуществляющих дополнительное образование, так и на работу комиссий, созданных в вузах при организации переобучения лиц предпенсионного возраста. Обязательное оформление пакета документов, связанных с предоставлением как официальных документов вуза – лицензии, аккредитационных документов, выписку из Единого государственного реестра юридических лиц (далее – ЕГРЮЛ), ИНН, так и подтверждающих деловую репутацию образовательной организации, представляющей дополнительные образовательные услуги (количеством ранее оформленных и реализованных контрактов по аналогичной тематике, публикациями и квалификационной репутацией привлеченных к образовательному процессу профессорско-преподавательского состава образовательной организации,

а также преподавателей-практиков, приглашенных для ведения практической составляющей программы повышения квалификации) при участии в открытом конкурсе, а также, конечно, самому индивидуально, с учетом предлагаемого количества обучающихся в конкурсной документации, стоимость образовательной услуги, которая, безусловно, разнится у государственных бюджетных организаций, которые выплачивают все налоги и работают по бюджетному процессу и у организаций других форм собственности, которые могут действовать по упрощенной системе налогообложения при участии в электронных аукционах.

Данные условия участия в конкурсах на оказание образовательных услуг при обучении лиц предпенсионного возраста потребуют следующих действий:

- выстраивании оперативной работы по формированию индивидуальных программ дополнительного профессионального образования для каждого предпенсионера, с учетом требуемых разделов обучения по каждому функционалу его дальнейшей работы, совмещением дополнительных функций,

- составления конкурсной документации для участия в конкурентных процедурах. Это действие потребует организованной и слаженной работы многих подразделений вуза, которым дополнительно в очень сжатые сроки, наряду с выполняемой основной работой потребуются оперативное оформление дополнительного количества документов: например, ЕГРЮЛ, которая предоставляется в налоговых органах только на платной основе и на определенный период, формирования выписок из личных дел задействованных в образовательном процессе преподавателей (приказ о приеме на работу, публикации по указанной тематике, документы – свидетельства и удостоверения о прохождении ими процедуры повышения квалификации) при участии вуза в открытом конкурсе, а также составление индивидуальных смет по программам дополнительного профессионального образования, внесению залогового обеспечения, при участии в электронных аукционах.

- участие вуза в процедуре конкурса на оказание образовательных услуг и заключение государственных контрактов по итогам участия в них;

- формирование отчетной документации по выполнению условий государственного контракта и предоставление их в службы занятости, которая выделила средства в рамках федеральной программы на обучение предпенсионеров.

Выводы. Организация обучения работников предпенсионного возраста, проходящее в рамках федерального проекта «Старшее поколение» и национальной программе «Демография» будет действовать до 2024 года, план по переобучению этой категории работников предприятий составлен исходя из этих сроков. Соответственно для его эффективной реализации важно в период становления данного проекта объединить усилия всех участников данного процесса: органов исполнительной власти, центров занятости округов и муниципальных районов Омской области, руководителей и представителей кадровых служб организаций различных форм собственности, подразделений образовательных организаций (кадровых подразделений, управлений закупок, планово-финансовых служб, подразделений дополнительного образования, кафедр, участвующих в подготовке индивидуальных дополнительных образовательных программ, преподавателей) и др., которые будут задействованы в осуществлении этого процесса для распределения функций и определения взаимодействия за оперативную реализацию данного федерального проекта.

Кроме того, введение именных образовательных сертификатов несомненно будет направлено на индивидуальную работу с каждым предпенсионером и его работодателем, в случае сохранения его работы или расширения трудовых функций на предыдущем месте, а также оформлению пакета документов для его получения или пакета документов для получения грантовой поддержки или субсидии для категории неработающих предпенсионеров при формировании пакета для участия в конкурсной поддержке в статусе безработного. Введение таких мер безусловно потребует дополнительной разъяснительной работы, а также информационной поддержки для охвата большей категории участников таковой формы профессионального обучения, а также активного участия образовательных организаций в формировании разделов программ в соответствии с новыми требованиями цифровых технологий, стандартов WorldSkills, профессиональных стандартов и требований работодателей к дальнейшим трудовым действиям в организации.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. **Андреев В. И.** Цифровизация как основной современный информационный процесс глобализации: состояние, перспективы, вызовы и возможности // Экономика и управление: проблемы, решения. 2017. Т. 2, № 9. С. 98–104.
2. **Казанник А. И.** Научная организация управленческого труда в исполнительных органах государственной и муниципальной власти России: учебное пособие. М.: Проспект, 2015. 528 с.

3. **Никифоров О. А.** Авторские классы в вузе – важный инструмент повышения конкурентоспособности молодых специалистов на рынке труда // *Фундаментальные исследования*. 2014. № 11-5. С. 1129–1136.
4. **Гарафутдинова Н. Я., Жук А. С., Левкин Г. Г.** Цифровая трансформация хозяйственной деятельности промышленных предприятий // *Национальные приоритеты*. 2019. № 2 (33). С. 42–47.
5. Профобучение граждан предпенсионного возраста и пенсионеров. Интерактивный портал Департамента труда и социального развития Приморского края. [Электронный ресурс]. URL: <https://soctrud.primorsky.ru/> (дата обращения 21.09.2019).
6. Постановление Правительства РФ от 15.04.2014 № 298 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Содействие занятости населения». [Электронный ресурс]. URL: <http://base.garant.ru/70643476> (дата обращения 21.09.2019).
7. Указ Президента России от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года». [Электронный ресурс]. URL: garant.ru/products/ipo/prime/doc (дата обращения 21.09.2019).
8. Постановление Правительства Омской области от 30 января 2019 года № 21-п «Об отдельных вопросах организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования граждан предпенсионного возраста». [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru/law/review/reg/rlaw/rlaw1722019-02-08.html> (дата обращения 21.09.2019).
9. **Павловская О. Ю.** Актуальные вопросы правового обеспечения трудовой занятости и организации трудоустройства в современной России: монография. М.: Русайнс, 2016. 145 с.
10. Приказ Главного управления государственной службы занятости населения Омской области от 22.08.2013 № 36-п «О внесении изменений в отдельные приказы Главного управления государственной службы занятости населения Омской области». [Электронный ресурс]. URL: <http://www.regionz.ru/index.php?ds=23> (дата обращения 21.09.2019).
11. Приказ Главного Управления государственной службы занятости населения Омской области от 07 февраля 2019 года № 5-п «Об утверждении Порядка организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования граждан предпенсионного возраста» [Электронный ресурс]. URL: <http://docs.cntd.ru/document/553124782> (дата обращения 21.09.2019).
12. Приказ Главного Управления государственной службы занятости населения Омской области от 15 февраля 2019 года № 10-п «Об отдельных вопросах Порядка предоставления субсидии на возмещение затрат, связанных с организацией профессионального обучения лиц предпенсионного возраста» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru/law/review/reg/rlaw/rlaw1482019-03-01.html> (дата обращения 21.09.2019).
13. ОмГУПС принял участие в мероприятиях Сибирского промышленно-инновационного форума «ПРОМТЕХЭКСПО–2019» [Электронный ресурс]. URL: <http://omgups.ru/news/2019/025-03-19.html> (дата обращения 21.09.2019).
14. Федеральный закон от 05.04.2013 года № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд». [Электронный ресурс]. URL: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения 21.09.2019).
15. **Федорова Ю. И., Фрыгин А. В., Седова М. В.** Контрактная система: развитие финансового механизма государственных и муниципальных закупок: монография. М.: Дашков и К°, 2017. 226 с.
16. **Еремин С. Г., Галкин А. И.** Управление государственными и муниципальными закупками: учебник. М.: Юрайт, 2019. 405 с.
17. **Гарафутдинова Н. Я., Корешева С. Г., Андреянова И. В.** Изменения в работе высших учебных заведений в связи с введением новых направлений деятельности (на примере участия в конкурсах на оказание образовательных услуг и функционирования электронного вида плана финансово-хозяйственной деятельности вуза) // *Вестник Псковского государственного университета*. 2016. № 4. С. 88–100.
18. **Лобанова О. Л.** Особенности закупок для нужд образовательных учреждений [Электронный ресурс]. URL: <http://lexandbusiness.ru/view-article.php?id=3326> (дата обращения 21.09.2019).
19. Федеральный закон от 18.07.2011 № 223-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц» [Электронный ресурс]. URL: <http://base.garant.ru/12188083/> (дата обращения 21.09.2019).
20. **Беляева О. А.** Комментарий к федеральному закону «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» № 44-ФЗ: с постатейными материалами и подзаконными актами. Контрактная система в вопросах и ответах. М.: Книжный мир, 2014. 576 с.

REFERENCES

1. **Andreev V. I.** Digitalization as the main modern information process of globalization: state, prospects, challenges and opportunities. *Ekonomika i upravlenie: problemy, resheniya* = *Economics and management: problems, solutions*, 2017, Vol.2, no. 9, pp. 98–104. (in Russ.)
2. **Kazannik A. I.** *Scientific organization of management work in the Executive bodies of state and municipal authorities of Russia*. Moscow, Prospect Publ., 2015, 528 p. (in Russ.)
3. **Nikiforov O. A.** Author's classes at the University – an important tool to improve the competitiveness of young professionals in the labor market. *Fundamental'nye issledovaniya* = *Fundamental research*, 2014, no. 11-5, pp. 1129–1136. (in Russ.)
4. **Garafutdinova N. Ya., Zhuk A. S., Levkin G. G.** Digital transformation of economic activity of industrial enterprises. *Nacional'nye priority* = *National priorities*, 2019, no. 2 (33), pp. 42–47. (in Russ.)
5. *Vocational training of citizens of pre-retirement age and pensioners / Interactive portal Of the Department of labor and social development of Primorsky Krai*. Available at: <https://soctrud.primorsky.ru/> (accessed September 21, 2019). (in Russ.)
6. *Resolution of the government of the Russian Federation of 15.04.2014 № 298 «On approval of the state program of the Russian Federation «Employment Promotion»*. Available at: <http://base.garant.ru/70643476> (accessed September 21, 2019). (in Russ.)
7. Presidential decree No. 204 of 7 may 2018 «On national goals and strategic objectives for the development of the Russian Federation until 2024». Available at: <http://garant.ru/products/ipo/prime/doc> (accessed September 21, 2019). (in Russ.)
8. *Resolution Of the government of the Omsk region dated January 30, 2019 № 21-p «On certain issues of organization of vocational training and additional vocational education of citizens of pre-retirement age»*. Available at: <http://www.consultant.ru/law/review/reg/rlaw/rlaw1722019-02-08.html> (accessed September 21, 2019). (in Russ.)
9. **Pavlovskaya O. Yu.** Topical issues of legal support of employment and organization of employment in modern Russia. Moscow, Rusyns Publ., 2016, 145 p.
10. *Order of the Main Department of the state employment service of the Omsk region of 22.08.2013 № 36-p "on amendments to certain orders of the Main Department of the state employment service of the Omsk region"*. Available at: <http://www.regionz.ru/index.php?ds=2384169> (accessed September 21, 2019). (in Russ.)
11. *Order of the Main Department of the state employment service of the Omsk region dated February 07, 2019 № 5-p «On approval of the Procedure for the organization of vocational training and additional vocational education of citizens of pre-retirement age»*. Available at: <http://docs.cntd.ru/document/553124782> (accessed September 21, 2019). (in Russ.)
12. *Order of the Main Department of the state employment service of the Omsk region dated February 15, 2019 No. 10-p «On certain issues Of the procedure for granting subsidies for reimbursement of costs associated with the organization of vocational training of persons of pre-retirement age»*. Available at: <http://www.consultant.ru/law/review/reg/rlaw/rlaw1482019-03-01.html/> (accessed September 21, 2019). (in Russ.)
13. *OSTU participated in the activities of the Siberian industrial-innovative forum «PROMTEKHEKSPO–2019»*. Available at: <http://omgups.ru/news/2019/025-03-19.html> (accessed September 21, 2019). (in Russ.)
14. *Federal law No. 44-FZ of 05.04.2013 «On the contract system in the procurement of goods, works and services for state and municipal needs»*. Available at: <http://www.pravo.gov.ru> (accessed September 21, 2019). (in Russ.)
15. **Fedorov Yu. I., Fregin A. V., Sedova M. V.** *The Contract system: development of financial mechanism of state and municipal procurement*. Moscow, Dashkov and C° Publ., 2017, 226 p
16. **Eremin S. G., Galkin A. I.** *Management of state and municipal procurement*. Moscow, Yurait Publ., 2019, 405 p.
17. **Garafutdinova N. Ya., Koresheva S. G., Andreyanova I. V.** Changes in the work of higher educational institutions in connection with the introduction of new activities (for example, participation in competitions for the provision of educational services and the functioning of the electronic form of the plan of financial and economic activities of the University). *Vestnik Pskovskogo gosudarstvennogo universiteta* = *Bulletin of the Pskov state University*, 2016, no. 4, pp. 88–100. (in Russ.)
18. **Lobanova O. L.** *Features of procurement for the needs of educational institutions*. Available at: <http://lexandbusiness.ru/view-article.php?id=3326> (accessed September 21, 2019). (in Russ.)
19. *Federal law No. 223-FZ of 18.07.2011 «On procurement of goods, works and services by certain types of legal entities»*. Available at: <http://base.garant.ru/12188083/> (accessed September 21, 2019). (in Russ.)

20. **Belyaeva O. A.** Commentary on the Federal law «On the contract system in the procurement of goods, works and services for state and municipal needs» № 44-FZ: with article-by-article materials and regulations. Contract system in questions and answers. Moscow, Book world Publ., 2014, 576 p.

Информация об авторах

Гарафутдинова Наталья Яковлевна – кандидат экономических наук, доцент, Лаборатория Экономических исследований Института экономики и организации промышленного производства Сибирского Отделения Российской Академии Наук, (Российская Федерация, 644 046, г. Омск, пр. Маркса, 15, e-mail: natali_27omsk@mail.ru)

Корешева Светлана Георгиевна – заместитель директора, Частное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Северо-Западный учебный центр» (Российская Федерация, г. Санкт-Петербург, пр. Стачек, д. 140, e-mail: sg2005@bk.ru)

Лёвкин Григорий Григорьевич (Омск, Россия) – кандидат ветеринарных наук, доцент кафедры экономики транспорта, логистики и управления качеством, «Омский государственный университет путей сообщения» (ОмГУПС), доцент. 644 046, г. Омск, пр. Карла Маркса, 35, e-mail: lewkin_gr@mail.ru

Принята редакцией: 23.09.19.

Information about the authors

Natalia YA. Garafutdinova – candidate of Economic Sciences, associate Professor. Economic Research Laboratory of the Institute of Economics and Industrial Engineering of the Siberian Branch of the Russian Academy of Sciences, (Russian Federation, 644 046, Omsk, 15, Karl Marx Avenue, Omsk, e-mail: natali_27omsk@mail.ru)

Svetlana G. Koresheva – deputy Director, Private educational institution of additional professional education «North-West Education Center», (Russian Federation, St. Petersburg, 140, Stachek Avenue, Omsk, e-mail: sg2005@bk.ru)

Grigoriy G. Levkin – candidate of Veterinary Sciences, associate professor of the Department «Economics of transport, logistic and quality management», Omsk State Transport University, (Russian Federation, 644 046, 35, Karl Marx Avenue, Omsk, e-mail: lewkin_gr@mail.ru)

Received: September 23, 2019.