

ИНТЕГРИРОВАННЫЙ ПОДХОД К ОБЕСПЕЧЕНИЮ КВАЛИФИЦИРОВАННЫМИ КАДРАМИ СТРОИТЕЛЬНОГО КОМПЛЕКСА

*Михайлов Дмитрий Михайлович,
первый заместитель председателя Комитета по строительству,
г. Санкт-Петербург (Россия)*

Наличие квалифицированных кадров выступает одним из важнейших факторов и условий развития строительной сферы. При этом в настоящее время в сфере кадрового обеспечения строительного комплекса имеют место следующие проблемы.

Во-первых, наблюдается разрыв между потребностями строительной сферы и возможностями образовательных учреждений. По ряду специальностей количество инженерно-технических работников подготавливается значительно больше, чем требуется. В то же время нарастает нехватка кадров в тех сферах деятельности, где широко представлены электроника, автоматика, робототехника и ряде других. Как следствие дефицита кадров, получило широкое распространение использование в строительной сфере труда мигрантов.

Во-вторых, существенные изменения в технологиях строительной деятельности обусловили необходимость обучать специалистов, владеющих не только традиционными знаниями, но и материаловедением, программированием, BIM-технологиями и т.п. Например, в ближайшие пять лет в России на государственном уровне планируется создать единую систему цифрового строительства, активно внедряются технологии информационного моделирования. Эти процессы в значительной степени влияют на рынок труда и на потребность в кадрах как в количественном, так и в качественном (профессионально-квалификационном) отношении. Однако отечественные образовательные учреждения строительного профиля пока слабо реагируют на эти потребности строительного комплекса.

В-третьих, имеет место несоответствие между требованиями работодателя и качеством (квалификацией) кадров, которые готовят образовательные учреждения строительного профиля. Большинство образовательных учреждений в полном объеме не способны сразу перейти на подготовку строительных кадров требуемой квалификации из-за существенных недостатков организации учебного процесса, включая:

- низкие темпы восстановления разрушенной системы средней профессионально-технической подготовки кадров;
- отсутствие современных знаний у преподавателей в области новых технологий и инновационных материалов;
- неактуальность традиционных образовательных программ и их несоответствие современным технологиям;
- отсутствие необходимой материально-технической базы;
- отсутствие тесной связи процесса подготовки кадров с практикой, в том числе с потенциальными работодателями;
- отсутствие эффективной производственной практики у выпускников;
- отсутствие практических навыков после выпуска из учебного заведения;
- отсутствие эффективной мотивации студентов к обучению.

Сложившееся положение существенно тормозит развитие строительной сферы, поскольку:

- затрудняет выполнение проектно-строительных работ в требуемых объемах, в требуемые сроки и с требуемым качеством;
- препятствует освоению и применению современных технологий, оборудования и техники, строительных материалов, информационных и цифровых технологий и др.;

- сдерживает возможности роста производительности труда в строительной сфере и, соответственно, выявление резервов сокращения производственных издержек;
- препятствует внедрению и применению эффективных бизнес-процессов и систем управления.

Кроме того, задача высвобождения значительного числа работников, занятых эксплуатацией устаревшей техники, вызывает необходимость организации эффективной, своевременной переподготовки персонала и его рационального трудоустройства с учетом действия факторов социального характера.

В прикладном плане в подготовке кадров для строительного комплекса возникают три принципиальных проблемы.

1. Как нормативно определить необходимые параметры подготовки кадров (разработать, своего рода, ТЗ для подготовки кадров) исходя из требований работодателей – строительных предприятий.
2. Как организовать связи по всему жизненному циклу подготовки специалистов («школа – колледж – вуз – работодатель»), включая прямые связи между учебными заведениями и строительными предприятиями.
3. Как нормативные требования работодателя к «готовым» специалистам эффективно транслировать на весь жизненный цикл подготовки кадров.

Решить эти проблемы становится возможным на основе вертикально-интегрированного подхода к подготовке кадров. В этом случае для подготовки кадров и их дальнейшего трудоустройства по конкретной пользующейся рыночным спросом специальности (или группе «родственных» специальностей) объединяются учебные заведения разных видов и сами работодатели (рис. 1).

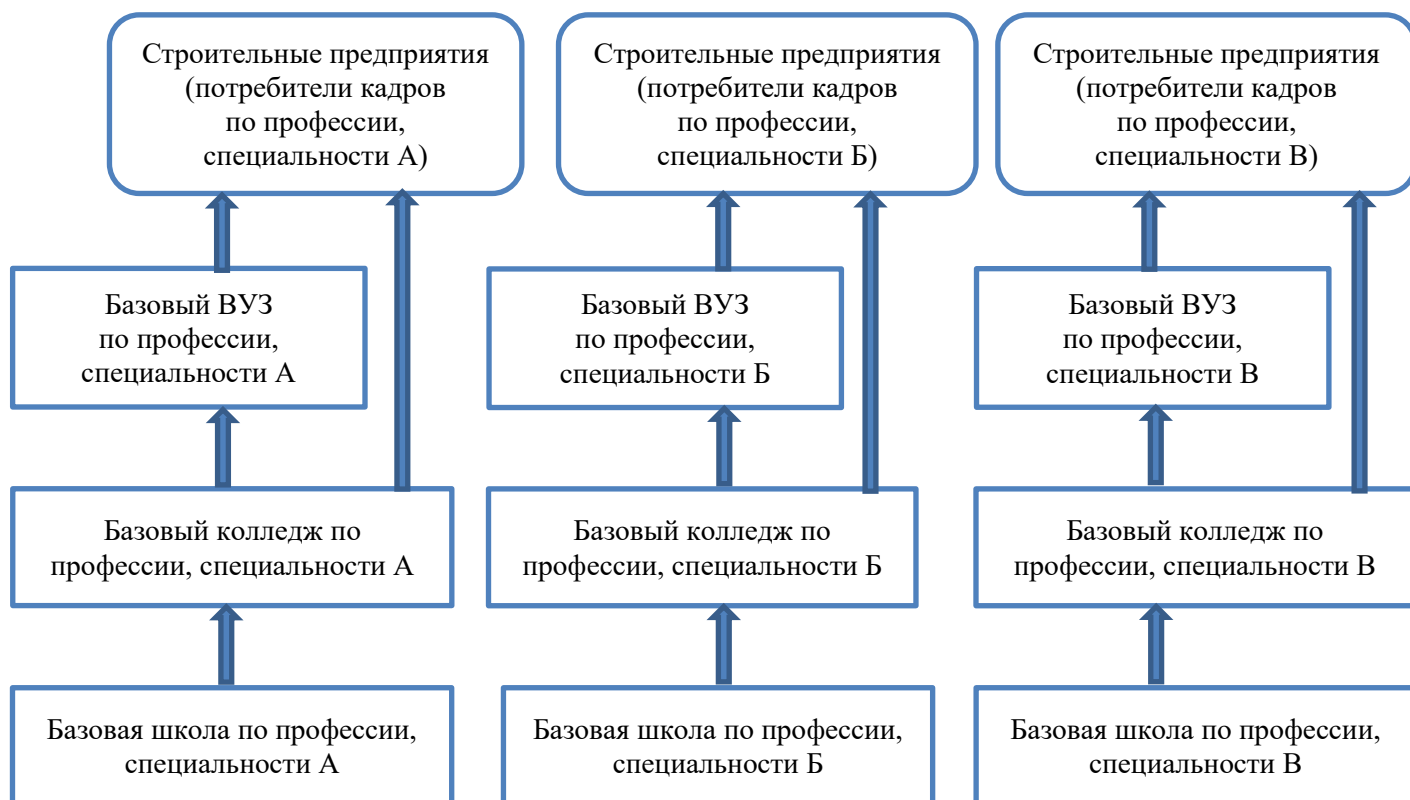


Рис. 1 Вертикально-интегрированный подход к подготовке строительных кадров

Вертикально-интегрированный подход, по сути, призван обеспечить подготовку квалифицированных кадров с такими параметрами, которые отвечают требованиям работодателей. Причём эти требования транслируются на всю цепочку подготовки и

использования кадров, что неизбежно предусматривает тесное взаимодействие образовательных учреждений и строительных предприятий. В настоящее время этому мешает отсутствие устойчивых связей между образовательными учреждениями и строительными предприятиями. Например, при обучении в ССУЗе и ВУЗе учащимся необходимо посещать строительные площадки и изучать строительные процессы наглядно - видеть строительство «от» и «до». Однако из-за отсутствия налаженных связей с работодателями учебным заведениям затруднительно разрабатывать и реализовывать современные учебные программы и своевременно реагировать на спрос строительного рынка, корректируя перечень и учебно-строительную базу подготовки по востребованным специальностям. Преодолеть эти барьеры как раз и призвана вертикально-интегрированная подготовка квалифицированных кадров. Вертикально-интегрированный подход фактически означает выстраивание новой системы взаимодействия школ, профильных училищ, ССУЗов, ВУЗов и работодателей, что требует реструктуризации всех участников этого взаимодействия.

Практическое формирование подобных вертикально-интегрированных цепочек подготовки квалифицированных кадров для строительной сферы опирается на принцип локальности, который реализуется по трём основным направлениям:

1. Нереально одномоментно кардинально перестроить каждое учебное заведение в «рыночном русле». Поэтому обучение по конкретной пользующейся рыночным спросом специальности (или группе «родственных» специальностей) при вертикально-интегрированном подходе должно осуществляться на основе объединения специализированных ресурсов. Речь идёт, прежде всего, о специализации учебных мощностей, программ, преподавателей, мест прохождения практики, мест дальнейшего трудоустройства и др. В учебном заведении надо выделять части, способные обеспечить подготовку кадров по конкретной группе строительных профессий (специальностей) в соответствии с рыночными требованиями работодателей. Такие локальные ресурсы могут выделяться в форме базовых классов в школах, ССУЗах или базовых кафедр в ВУЗах. Например, НП «Объединение строителей Санкт-Петербурга»:

- в 2014 году открыло первый строительный класс на базе одной из общеобразовательных школ Приморского района;

- в 2015 году инициировало открытие в СПбГАСУ на факультете «Экономика и управление» базовой кафедры «Управление в строительстве».

Такой предметно-целевой принцип существенно отличается от преобладающей в настоящее время «коллективной» организации подготовки кадров. При таком подходе учебное заведение по разным специальностям:

- слабо дифференцирует технологии обучения, включая связи с работодателями,
- не обеспечивает предметно-целевую специализацию своих ресурсов.

2. Нереально организовать подготовку кадров в соответствии с рыночными требованиями работодателей сразу по всем профессиям (специальностям). Поэтому вертикально-интегрированный принцип подготовки квалифицированных кадров вначале применяется к наиболее важным для работодателей группам профессий (специальностей).

3. Взаимодействие работодателей и претендентов является улицей с двусторонним движением. Так, не все строительные предприятия способны создать условия для эффективного использования эффективно подготовленных кадров. Поэтому вертикально-интегрированный подход первоначально должен охватывать крупные строительные предприятия, реально создающие условия для эффективного использования квалифицированных кадров.

Таким образом, локальный подход позволяет обеспечить органичность процессов вертикальной интеграции. Если же в единую цепочку сразу объединить все учебные заведения строительного профиля и целиком, по всем строительным профессиям (специальностям), а также всех крупных работодателей, то получится неэффективная формальная модель интеграции.

На практике для перехода к подготовке кадров на основе вертикально-интегрированного подхода необходимо также:

- активно развивать и поддерживать практику заключения соглашений между профессиональными учебными заведениями и строительными предприятиями, предусматривающих участие, в том числе частного бизнеса в учебном процессе и подготовке кадров для своих предприятий, а также профессиональной переподготовки кадров;
- развивать механизм целевой подготовки квалифицированных строительных кадров (в том числе в рамках заказа на целевую подготовку за счёт средств бюджета);
- создавать базовые центры начального профессионального образования с участием строительных организаций и предприятий строительного комплекса. Такие центры должны создаваться в результате тесного сотрудничества профессиональных училищ и строительных организаций, которые будут оказывать помощь в обновлении материально-технической базы учебных заведений, снабжать необходимыми материалами для проведения практических занятий, предоставлять места для прохождения производственной практики, привлекать в учебный процесс опытных специалистов-практиков. Это позволит образовательным учреждениям использовать инновационные методы и технологии непрерывного и опережающего обучения, осваивать новые учебные программы, увязать процесс обучения с практикой, внедрять инновационные обучающие технологии, использующие новые информационные средства и т.п.

В настоящее время в России практически отсутствует полноценная система непрерывного профессионального строительного образования. Её можно эффективно создать именно в рамках вертикально-интегрированного подхода на основе тесного взаимодействия образовательных учреждений и строительных предприятий. В этом случае построение действенной системы непрерывного и опережающего профессионального образования может развиваться по следующим моделям профессионального роста квалифицированного специалиста:

- а) школа – ССУЗ - предприятие – ВУЗ - предприятие;
- б) школа – ССУЗ – предприятие;
- в) школа – ВУЗ – предприятие;
- г) школа – ССУЗ – ВУЗ – предприятие;
- д) предприятие – ВУЗ – предприятие (например, направление на конкурсной основе лучших бригадиров на учёбу в ВУЗ);
- е) предприятие – повышение квалификации – предприятие.

На этой основе становится возможным проводить также реальную работу по созданию кадрового резерва и развитию эффективной системы наставничества.

Система государственного управления регионом может и должна играть важную роль в содействии внедрению вертикально-интегрированного подхода к подготовке квалифицированных кадров для строительного комплекса. К ключевым инструментам такого воздействия можно отнести:

- мониторинг и прогнозирование потребности в квалифицированных кадрах;
- планирование потребности для опережающей подготовки кадров с учётом потребности строительного производства, вызванных внедрением новой техники и материалов (настоящее время в строительном комплексе осуществляется преимущественно лишь приспособление системы подготовки кадров к текущим потребностям производства с момента эксплуатации нового оборудования в условиях традиционных технологий);
- государственный заказ на обучение квалифицированных кадров, в том числе заказ на целевую подготовку за счёт средств бюджета (естественно, возникает необходимость в формировании государственного заказа на квалифицированную подготовку достаточного числа сотрудников различных строительных специальностей).

В целом обеспечение строительного комплекса квалифицированными кадрами – это длительный эволюционный процесс, требующий интеграции всех заинтересованных

сторон (образовательных учреждений всех типов, строительных организаций и органов государственного управления).