

НЕКОММЕРЧЕСКОЕ ПАРТНЁРСТВО «САМОРЕГУЛИРУЕМАЯ КОРПОРАЦИЯ СТРОИТЕЛЕЙ КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ»

Кадровые вопросы отрасли

15 АПРЕЛЯ 2016 ГОДА В ЕКАТЕРИНБУРГЕ ПРОШЛО ЗАСЕДАНИЕ РАБОЧЕЙ ГРУППЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО СОВЕТА ПО ВОПРОСАМ РАЗВИТИЯ СТРОИТЕЛЬНОГО КОМПЛЕКСА. ПРОШЕДШЕЕ СОВЕЩАНИЕ СТАЛО ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫМ ЭТАПОМ ПОДГОТОВКИ К ОБСУЖДЕНИЮ КЛЮЧЕВЫХ ВОПРОСОВ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ГРАДОСТРОИТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ. ИТОГОВЫЙ ДОКУМЕНТ В МАЕ ДОЛЖЕН БЫТЬ ПРЕДСТАВЛЕН ПРЕЗИДЕНТУ РОССИИ ВЛАДИМИРУ ПУТИНУ. СРЕДИ ОСНОВНЫХ НАПРАВЛЕНИЙ, КОТОРЫЕ ВОЙДУТ В ТЕКСТ ДОКЛАДА, – ПРОБЛЕМЫ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ОТРАСЛИ.

НОВАЯ ПАРАДИГМА

Строительная отрасль России переживает важный этап в своём развитии и модернизации. Актуальные экономические условия и объективно накопившийся корпоративный опыт работы в условиях рынка привели к необходимости сформировать новую парадигму понимания стройиндустрии. Строители видят её масштабной, социально ориентированной, инфраструктурной и мультиплектической отраслью в реальном секторе отечественной экономики.

Дальнейшее существование её должно строиться на основе высоких технологий, что позволит стать основой для решения комплексной задачи создания, моделирования и управления жизненными циклами безопасной, комфортной и эффективной среды жизни и деятельности. На повестке дня решение важных и амбициозных задач: импортозамещение, повышение экспорта отечественных строительных технологий, укрепление национальной безопасности страны, развитие человеческого капитала.

Новый облик строительной отрасли невозможен без решения кадровых вопросов в отношении квалифицированных рабочих, младшего технического персонала (мастер, прораб) и в отношении инженерно-технических работников.

Объективная ситуация с отраслевым профессиональным образованием, по мнению экспертов, характеризуется существенной инерцией профессионального сообщества в активном участии в современных академических процессах, что не только предусмотрено Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273, но и составляет основной смысл реформ. К основным особенностям отрасли, определяющим инерцию в изложенном аспекте, следует отнести частную форму собственности большинства составляющих предприятий и, как правило, недостаточную перспективу планирования их производственной и экономической активности для обеспечения необходимого уровня профессиональной и социальной ответственности.

На основе адекватного и целостного понимания сути происходящего строительное профсообщество в лице Национального объединения строителей считает, что необходимо формировать эффективную систему коллективной ответственности профильных образовательных и научных организаций и работодателей – представителей реального сектора экономики отрасли – за подготовку кадров в соответствии с научным прогнозом направлений технологического развития отрасли на долгосрочную перспективу. Системе отраслевого образования необходима перестройка профессионально-ориентированной работы с абитуриентами, разработка действенных механизмов закрепления выпускников отраслевых учреждений среднего и высшего образования на тех предприятиях, для которых их готовили.

ПОСТАНОВЛЕНИЕ № 1836

Инициативы НОСТРОЙ по решению кадровых вопросов нацелены, прежде всего, на укрепление связей между системой образования и практикой ведения строительной деятельности.

Образовательная система страны уже оказывалась в подобной ситуации. В начале 50-х годов прошлого века высшее образование в СССР переживало быстрый количественный рост. Это сопровождалось снижением качества обучения, в том числе при получении высшего технического образования.

Для решения возникших проблем Постановлением Совета Министров СССР и ЦК КПСС от 30 августа 1954 года № 1836 была внедрена практика распределения выпускников по специальности и квалификации, приобретёнными ими в вузе. Документ обязывал ответственные министерства «устранить недостатки в планировании подготовки специалистов с высшим и средним специальным образованием и своевременно принимать меры по приведению выпуска специалистов в соответствие с потребностью в них народного хозяйства».

Помимо выделения необходимых средств на проведение практических занятий со студентами в лабораториях и учебных мастерских, документ обязывал улучшить руководство производственной практикой студентов, привлекая к этому делу наиболее квалифицированных специалистов.

Работодатели должны были предоставлять студентам соответствующие рабочие места на производстве, а также жилую площадь на время прохождения производственной практики, обеспечивать студентов бесплатно спецодеждой.

Опытные макеты, лабораторные стенды, образцы машин и аппаратура, изготовленные для выполнения научно-исследовательских работ за счёт средств заказчика, по окончании этих работ согласно постановлению

подлежали безвозмездной передаче высшему учебному заведению для укомплектования лабораторий.

Надо отметить, что вопросы дальнейшего продвижения по служебной лестнице студентов также нашли отражение в документе, который называл важнейшим государственным делом «заботливое выращивание и смелое выдвижение наиболее способных из них на руководящую работу, при правильном сочетании старых и молодых кадров».

Функция надзора за соблюдением постановления № 1836 возлагалась на представителей политической партии, призванных «обеспечить систематический контроль за правильным использованием специалистов, за созданием необходимых условий для их успешной производственной работы, своевременно принимая меры по устранению имеющихся в этом деле недостатков».

Результатом внедрения такой практики стало повышение качества подготовки студентов средних и высших учебных заведений. Сегодня представители строительных компаний положительно вспоминают работу этого «механизма» и сравнивают его эффект с современными реалиями.

В ПОИСКАХ ГЛАВНОГО ИНЖЕНЕРА

Продолжительное существование проблемы слабой практической подготовки студентов подтверждают, что называется на местах, специалисты по кадрам предприятия строительного комплекса Красноярского края с опытом работы более 10 лет.

Начальник отдела кадров производственно-строительной компании «Омега» Ольга Маторина отметила, что у компании существует договор со строительным техникумом. Ребята приходят на практику. Этим летом ожидают каменщиков. Однако в последнее время работа с молодыми специалистами практически остановилась, так как в новых экономических условиях ведения бизнеса стоит задача сохранить трудовой коллектив. Сотрудничество с Инженерно-строительным институтом СФУ также имеет место быть. Однако на практику приходят совершенно разные студенты – одни показывают себя с хорошей стороны, другие «откровенно говорят, что им это неинтересно, нужен просто диплом о высшем образовании».

Поэтому, как считает Ольга Маторина, необходимо не только укреплять связи между образованием и работодателем, но и обращать внимание на личностные качества студента, обстоятельства его поступления в вуз. Большие надежды возлагают в компании на сотрудников, которые уже работают и заочно получают высшее образование в ИСИ. Большое внимание в компании уделяют повышению квалификации и переподготовке кадров, понимая связь этих мероприятий с повышением качества строительных работ и производительностью труда.

Начальник отдела кадров ЗАО «Фирма Культбытстрой» Альбина Лукьянова сообщила, что компания активно сотрудничает с Сибирским федеральным университетом, предоставляет возможность для прохождения производственной практики студентам специальностей строительного комплекса, для всех курсов обучения, включая преддипломную практику. Каждый год заключаются договоры со студентами в количестве 12-15 человек. Руководителями практики назначаются главные специалисты подразделений фирмы, предоставляется доступ к технической документации, архивным материалам и т.п.

Повышение квалификации рабочего персонала, ИТР и служащих является необходимым в связи с постоянным обновлением градостроительного законодательства, системы налогообложения, кадровой политики. Поэтому повышение квалификации сотрудников проходит практически на постоянной основе в различных специализированных организациях, включая зарубежные.

В связи с ориентированием многих работодателей в строительном производстве на дешёвую и, в основном, не имеющую достаточной квалификации рабочую силу из ближнего зарубежья, произошло падение престижа большинства рабочих профессий. Соответственно, снижается число обучающихся в системе профтехобразования по таким специальностям, как штукатур, маляр, бетонщик, монтажник санитарно-технических систем и т.д. Происходит постепенное повышение среднего возраста рабочего персонала предприятия.

Специалист по кадрам считает, что вопросы кадровой политики предприятий строительного профиля откорректирует рынок жилья. Сегодня повышается требование потребителя в отношении качества, растёт уровень конкуренции, практически все застройщики повышают потребительские свойства продукции, и это неизбежно потребует более квалифицированных исполнителей именно рабочего звена.

Заместитель директора по персоналу и правовым

вопросам группы строительных компаний «Арбан» Анна Баранова так прокомментировала кадровые вопросы отрасли:

– Работу с молодыми специалистами не ведём, поскольку, когда была такая заинтересованность, несколько лет назад, учебные заведения ничем помочь не могли. Студенты на практику приходят, но относятся безответственно, по сути, они заинтересованы только в том, чтобы получить печать. Почему так происходит? Видимо, так выстроена система организации практики: работал действительно студент или нет – контроля нет.

Успешный опыт сотрудничества состоялся с одним из профессиональных лицеев Красноярска. На основе договора с техникумом обучающиеся по рабочим специальностям трудились в бригадах на строительных объектах и получали зарплату.

По вопросам переподготовки кадров компания «Арбан» активно сотрудничает с ИСИ СФУ. Работа организована хорошо – вплоть до разработки индивидуальных программ по желанию. Программы СФУ выгодно отличаются от различных дистанционных программ, прохождение которых может превратиться в формальное получение удостоверения.

Что касается текущих кадровых проблем отрасли, то Анна Баранова отметила, что очень мало специалистов, которых можно назвать настоящими профессионалами. Компания находится постоянно в поиске главного инженера:

– Людей старой закалки мало: они либо при деле, либо в своём бизнесе. Молодёжь, не имея достаточной квалификации, пытается претендовать на данную должность, но опыта не хватает. Кроме того, наметилась тенденция, когда запросы у специалистов не соответствуют их профессиональным качествам. После учёбы студенты сразу хотят стать главными инженерами. Мастерами бегать по стройке никто не хочет. Тогда как надо на линии лет десять проработать, чтобы быть главным инженером. Чтобы что-то изменить, нужно возрождать наставничество, а также систему стажировок и практик, как в советское время.

60 И 90

Проблемы, озвученные представителями красноярских строительных компаний, решаются как на федеральном, так и местном уровне.

В Красноярском крае в соответствии с национальным заданием разработан проект «дорожной карты» развития профессиональных квалификаций. Разработка ведётся с учётом тенденций рынка труда в 2016-2018 годах. В рамках карты предполагается создание электронных паспортов образовательных организаций, краевой и территориальных переговорных площадок по вопросам рынка труда и рынка образовательных услуг, а также меры по развитию взаимодействия с работодателями края и образовательными организациями. Уделяется внимание налаживанию более тесных контактов средних и высших образовательных учреждений со строительными предприятиями.

В крае, как сообщает пресс-служба регионального министерства образования, выстроено взаимодействие с работодателями, с которыми заключены договоры как в части осуществления производственной практики, так и в части дальнейшего закрепления выпускников строительных профессий/специальностей на предприятиях края. Предприятия края заключают с обучающимися договоры о целевом обучении, что гарантирует дальнейшее трудоустройство будущего специалиста. Статистика за 2015 год трудоустроенных выпускников по специальностям показывает, что в среднем 60% выпускников трудоустроены профессии/специальности.

Заместитель директора Инженерно-строительного института СФУ Ольга Дубровская также прокомментировала работу института по подготовке студентов строительных специальностей.

– Практическая подготовка студентов ИСИ к работе по специальности решается двумя путями. Первый путь – через организацию практических занятий с выездом на предприятие: в процессе обучения, начиная с третьего курса, а также организации технологической и производственной практики в летний период со сроками от четырёх до восьми недель.

Со всеми основными работодателями в сфере строительства – 83 предприятия – заключены договоры о сотрудничестве. Кроме того, институт имеет возможность отправлять студентов в регионы по запросу предприятий соответствующей отрасли. Это могут быть строительные, проектные организации либо по производству строительных материалов.

Механизм закрепления студентов на предприятиях реализуется через целевой набор. Студент поступает на обучение в институт сразу по целевому заказу. Он изначально прикреплён за предприятием, которое

НЕКОММЕРЧЕСКОЕ ПАРТНЁРСТВО «САМОРЕГУЛИРУЕМАЯ КОРПОРАЦИЯ СТРОИТЕЛЕЙ КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ»

оформило на него заказ. Ещё один способ – прохождение производственной практики: предприятие заключает соглашение, что данный студент придет к ним на работу и отработает три года.

Сегодня в ИСИ СФУ на направлении «Строительство» на всех профилях одновременно учится 20% «целевиков» (45 студентов). Они закреплены за такими предприятиями, как «Гражданпроект», «Монолитхолдинг», предприятиями дорожно-строительной отрасли. Другие регионы – Кемеровская и Иркутская области также присыпают обучаться студентов на инженеров, обслуживающих системы жизнеобеспечения: водопроводно-, тепло-, газоснабжения.

Практика отработки трёх лет после окончания учебного заведения наиболее полно реализуется в сотрудничестве с «Норильским никелем» и «Ванкорнефтью». Со студентами компаний знакомятся, когда те приезжают на технологическую практику после второго курса. Подписывают договор-соглашение о том, что данный студент, проходя практику на данных предприятиях, потом возвращается на рабочее место сроком на три года. Эти соглашения предполагают выплату стипендий студентам, то есть поддерживают их в последние два года обучения.

Статистику трудоустройства институт ведёт ежегодно: на сегодня 96% выпускников работают на предприятиях-партнёрах по специальности.

– Если говорить об изменениях в образовательных программах в направлении строительства, то считаю, что должна быть большая доля участия работодателя в заказе образовательной программы на стадии её подготовки, в области формирования компетентности. Скажите, чему мы должны научить, что востребовано сейчас на рынке. Строители в этом плане принимают минимальное участие. Инертны, потому что любая строительная организация работает под конкретный проект сроком два-три года. Соответственно не может сделать долгосрочный прогноз, какие нужны будут специалисты, какие будут компетенции. Берут то, что мы выпускаем, а потом заказывают нам же программы дополнительной переподготовки или дополнительного образования. Большая сложность заключается в том, что не все профессиональные стандарты утверждены. Образовательный и профессиональный стандарты должны сочетаться, но этого нет. В этом году наш институт только начинает проходить общественно-профессиональную аккредитацию. Практические результаты будут в 2017 году.

ОБЩИЙ ПОДХОД

Сложившиеся отношения и накопившиеся проблемы в практической и образовательной плоскостях нашли отражение в соответствующем разделе проекта доклада к Государственному совету «О развитии строительного комплекса и совершенствовании градостроительной деятельности в Российской Федерации».

В документе говорится, что основой федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС) актуальных поколений являются профессиональные стандарты, создаваемые уполномоченными объединениями отраслевых работодателей и регламентирующие виды деятельности выпускников на уровне их компетенций в части:

- знания и понимания;
- использования на практике знаний и способности понимания;
- способности к вынесению суждений, оценке идей, выводам;
- умения в области общения;
- умения в области обучения.

Национальное объединение строителей занимает активную позицию в формировании профессиональных отраслевых стандартов.

Необходимо создать эффективно и независимо действующую систему профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ и общественной аккредитации образовательных организаций. Для повышения качества подготовки кадров в отрасли, а также в условиях, когда отменён государственный контроль над повышением квалификации и профессиональной переподготовкой специалистов, необходимо повысить значимость процедуры прохождения отраслевой профессионально-общественной аккредитации. Привлекать представителей работодателей к проведению промежуточной и итоговой аттестации.

В рамках системы саморегулирования в целях оформления допуска для выполнения работ, влияющих на безопасность объектов капитального строительства, целесообразно закрепить рекомендацию проходить по-вышение квалификации специалистов исключительно по программам дополнительного профессионального образования, прошедшим профессионально-общественную аккредитацию работодателями, их объединениями или уполномоченными ими организациями, установить высокие требования к минимуму содержания указанных программ дополнительного профессионального образования.

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ

Ориентиром для подготовки специалистов строительной отрасли НОСТРОЙ предлагает сделать профессиональный стандарт.

Основные моменты программы по решению некоторых кадровых вопросов отрасли содержатся в докладе начальника управления профорганизации НОСТРОЙ Надежды Прокопьевой, который прозвучал в Красноярске 26 февраля 2016 года на научно-практической конференции «О развитии строительного комплекса и совершенствовании градостроительной деятельности в Российской Федерации».

Профессиональный стандарт – это характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определённого вида профессиональной деятельности. На сегодня разработано более 800 стандартов. Профессиональные стандарты в соответствии с требованиями Федерального закона от 02.05.2015 г. № 122-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и ст. 11 и 73 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» становятся обязательными с 1 июля 2016 года для предприятий госсектора в случае, если другими нормативными актами установлены требования к квалификации специалиста.

НОСТРОЙ внёс большой вклад в разработку профессиональных стандартов (почти все стандарты для строительства разработаны за его счёт), он эффективно реализует и иные образовательные проекты. В строительной отрасли Совет по профессиональным квалификациям создан в июле 2014 года именно на базе НОСТРОЙ. Национальная система квалификаций и её составная часть – национальная система квалификаций в строительстве – состоит из целого комплекса принятых государством документов, в которых приоритетное значение придаётся профессиональному стандарту.

Профессиональные стандарты особо важны для программ дополнительного профессионального образования (ДПО), поскольку на содержание этих программ государство никак не влияет, нет федерального государственного образовательного стандарта и государственной аккредитации, а вот для системы саморегулирования удостоверение о профессиональной квалификации – документ обязательный.

В новой системе подготовки кадров, в основе которой лежит принцип «образование через всю жизнь», дополнительное профорганизование является элементом, осуществляющим «специализацию специалиста», непрерывное совершенствование его квалификации и развитие. Поэтому НОСТРОЙ, представляя интересы профессионального сообщества строителей, будучи прямо заинтересованным в качестве программ ДПО, за счёт своих средств организовал разработку концепции развития ДПО в отрасли, которая определила количество оптимальных часов для повышения квалификации. Эта концепция базируется на том, что содержание программы определяется её целью, а профстандарт указан в качестве ориентира для программы.

Следующим элементом, через который налаживается взаимодействие между системой образования и работодателем, является профессионально-общественная аккредитация программ ДПО, где не государство, а профсообщество определяет годность программы подготовки специалиста. Сегодня много говорится о законопроекте «О независимой оценке квалификации», документ подготовлен Минтрудом России и им лоббируется. Смысль законопроекта кратко звучит следующим образом: «В связи с повышением требований к квалификации работников возникает необходимость усовершенствования подходов к оценке квалификаций. Полученные в рамках непрерывного образования, в том числе на производстве, компетенции работников требуют подтверждения, которое имело бы универсальное признание».

Однако, несмотря на то что, закона ещё нет, на Национальное объединение строителей возложена обязанность создания центров оценки квалификации и выстраивания системы независимой оценки. В рамках выполнения Распоряжения Правительства Российской Федерации № 881-р от 14.05.2015 г. «Об утверждении плана-графика формирования сети независимых центров сертификации профессиональных квалификаций» в 2015 году Совет по профессиональным квалификациям в строительстве уже наделил статусом центра оценки квалификаций (ЦОК) десять организаций. За счёт НОСТРОЙ разработаны контрольно-измерительные материалы для ЦОК в области строительства по пяти пилотным профессиональным стандартам.

СОХРАНЕНИЕ СПЕЦИАЛИСТИТА

Необходимые изменения должны быть внесены и в систему образования.

Начиная с 2013 года, с принятием нового законодательства об образовании, концепция профессионального образования в России существенно изменилась. Если до 2013 года профессиональное образование

существовало по принципу «обучение на всю жизнь», то после 2013-го оно реализуется по принципу «обучение через всю жизнь».

Приказом Минобрнауки России от 12.09.2013 г. № 1061 «Об утверждении перечней специальностей и направлений подготовки высшего образования» для отрасли строительства установлены следующие уровни высшего образования: бакалавриат, специалитет, магистратура, аспирантура. Специалитет сохранён по направлениям: строительство уникальных зданий и сооружений; строительство железных дорог, мостов и транспортных тоннелей; строительство, эксплуатация, восстановление и техническое прикрытие автомобильных дорог, мостов и тоннелей.

Образование по этим специальностям, выделенным в качестве особо ответственных, влияющих на безопасность жизнедеятельности людей, требует солидной профессиональной подготовки. Она должна быть направленной на решение конкретных, практических задач, требующих высокого уровня знаний и навыков в достаточно узкой сфере, но не предусматривающей глубокой подготовки к деятельности в области научных исследований.

Министерство образования и науки Российской Федерации готовит проект нового перечня специальностей и направлений подготовки высшего образования, где направление специалитета для строительства не предусмотрено. В результате появляется риск, что подготовка кадров для многосторонней отрасли строительства будет осуществляться по одному направлению бакалавриата «Строительство» (ФГОС 08.03.01) и одному направлению магистратуры «Строительство» (ФГОС 08.04.01). На этом фоне слияние архитектурно-строительных и строительных вузов и их сокращение с двенадцати до семи также усугубляет непростую ситуацию с подготовкой квалифицированных кадров ИТР для отрасли.

В 2015 году состоялся первый выпуск бакалавров. Работодатель получил специалистов, не готовых к осуществлению конкретной профессиональной деятельности. На практике с проблемой пытаются справляться путём одновременного обучения студента по программе высшего образования и дополнительного профессионального образования (далее в тексте – ДПО), по окончании вуза выпускник получает диплом о высшем образовании и диплом о профессиональной переподготовке, но это требует дополнительных затрат.

Государством взят курс на выстраивание национальной системы квалификаций. Это позитивный момент, так как серьёзная роль здесь отводится профессиональному сообществу. Распоряжением Правительства Российской Федерации от 31.03.2014 г. № 487-р утверждён комплексный план мероприятий по разработке профессиональных стандартов, их независимой профессионально-общественной экспертизе и применению на 2014-2016 годы. Этим же документом предусмотрено создание Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям, который, в свою очередь, создал 20 соответствующих советов.

Таким образом, в сфере подготовки квалифицированных кадров для отрасли перед профессиональным сообществом стоят следующие задачи:

- В высшем строительном образовании необходимо сохранить специалитет по направлениям: строительство уникальных зданий и сооружений; строительство железных дорог, мостов и транспортных тоннелей; строительство, эксплуатация, восстановление и техническое прикрытие автомобильных дорог, мостов и тоннелей.

- Ввести обязательность профессионально-общественной аккредитации для программ ДПО.

- Предоставить национальным объединениям саморегулируемых организаций право определять требования к программам дополнительного профессионального образования и независимой оценке квалификаций, а также внести соответствующие дополнения в ст. 55.20 Градостроительного кодекса РФ.

ИСТОРИЧЕСКОЕ СОБЫТИЕ

В подготовке материалов к Госсовету РФ «О развитии строительного комплекса и совершенствовании градостроительной деятельности в Российской Федерации» задействованы все участники строительного рынка, органов власти, научного сообщества, профобъединений и бизнеса, и все их мнения будут учтены.

На заседании рабочей группы Госсовета в Екатеринбурге министр строительства и ЖКХ РФ Михаил Мень отметил:

- Это, без преувеличения, историческое событие, так как предыдущий Госсовет по строительству состоялся 10 лет назад, поэтому нужно грамотно и максимально эффективно использовать эту площадку для утверждения стратегических задач по успешному развитию отрасли.

Итоговый проект доклада к Госсовету будет готов к 22 апреля. До этого времени представители отрасли смогут дополнительно присыпать свои предложения в адрес рабочей группы.

ТИМОФЕЙ МОИСЕЕВ