вопросы подготовки кадров в строительном кластере республики татарстан

Аннотация

В настоящее время вопросам подготовки квалифицированных рабочих кадров уделяется значительно больше внимания, чем ранее. Одним из вариантов повышения качества является создание ресурсных центров. В статье представлена оценка ситуации с повышением квалификации специалистов строительной отрасли в Республике Татарстан.

Ключевые слова: Республика Татарстан, подготовка кадров, учебные заведения, саморегулируемые организации, профессиональное образование

Сформировавшаяся за последние годы система подготовки рабочих кадров, в том числе для строительной отрасли, в необходимой степени не отвечает реалиям рыночной экономики, требующей гибкости и многообразия подходов к формированию и реализации образовательных программ в сфере подготовки рабочих кадров [1]. Работодатели отмечают отсутствие реакции системы профессионального образования на изменения в сфере труда.

Характеристика кадровой проблемы в строительной отрасли

Преимущественно процессные методы управления и финансирования делают систему профессионального среднего образования мало восприимчивой к внешним воздействиям со стороны реального сектора экономики. Такая система, созданная для малоподвижной плановой экономики и ориентированная исключительно на государственную поддержку, требует существенных изменений в условиях сформировавшихся рыночных отношений и задач кадрового обеспечения перехода к инновационному сценарию развития [4].

Кульков Андрей Александрович
канд. экон. наук, ст. преподаватель кафедры экономики и предпринимательства в строительстве, Казанский государственный архитектурно-строительный университет
akulkov@inbox.ru

потребность в кадрах в строительной отрасли Республики Татарстан характеризуется наличием постоянного дефицита квалифицированных работников...

Необходимо повышать эффективность региональной системы подготовки кадров рабочих специальностей/профессий, которая может быть выражена в обеспечении большего соответствия выпусков по объему, структуре и качеству подготовки потребностям регионального и локальных рынков труда, а также в рациональном использовании совокупных ресурсов образовательных организаций [5]. Вместе с тем, потребность в кадрах в строительной отрасли Республики Татарстан достаточно большая и характеризуется наличием постоянного дефицита квалифицированных работников строительных специальностей, и в основном рабочих профессий.

Для таких городов Республики Татарстан, как Казань, Набережные Челны, Бугульма, Нижнекамск и других, участвующих в многочисленных целевых республиканских программах, кадровый вопрос в строительстве актуален всегда, особенно в части наличия на рынке труда высококвалифицированных специалистов рабочих профессий. На строительных площадках и в организациях промышленности строительной индустрии Республики Татарстан занято около 10% от общего числа занятых в экономике Республики Татарстан (в том числе более 6% – в отрасли экономики «Строительство»). В строительном комплексе трудятся более 100 тыс. человек. Отрицательным моментом является низкая доля молодежи в строительном комплексе – средний возраст работников составляет около 40 лет.

К настоящему времени подготовкой кадров для строительной отрасли в Республике Татарстан занимается 33 учебных заведения, из которых 2 учреждения высшего профессионального образования (Казанский государственный архитектурно-строительный университет и Казанский (приволжский) федеральный университет) и 31 учреждение среднего профессионального образования (СПО). Среди заведений СПО только 6 учреждений можно отнести к специализированным строительным колледжам. Это Казанский строительный колледж, Набережночелнинский строительный колледж, Набережночелнинский экономико-строительный колледж имени Е.Н. Батенчука, Бугульминский строительно-тех-

ом кластере татарстан

нический колледж, Казанский колледж коммунального хозяйства и строительства, Нижнекамский агропромышленный колледж. Количество учащихся, ежегодно заканчивающих эти учебные заведения, составляет около 50% от всех выпускников строительных специальностей.

Трудоустройство выпускников является одним из показателей эффективности деятельности учебного заведения. В Казанском государственном архитектурно-строительном университете вопрос мониторинга трудоустройства выпускников является одним из важнейших. Уровень трудоустройства по специальности у выпускников строительных колледжей составляет 100%. В 2013 г. показатели мониторинга трудоустройства выпускников стали интересовать все большее количество инстанций, в связи с чем увеличилось разнообразие подготавливаемых отчетов.

В связи с закрытием в Казани дорожно-строительного профессионального лицея №54, в котором осуществлялась подготовка квалифицированных специалистов дорожно-строительных профессий, Казанский строительный колледж рассматривает возможность открытия специальностей «Машинист дорожных и строительных машин» (уровень НПО), «Техническая эксплуатация подъемно-транспортных, строительных, дорожных машин и оборудования» (уровень СПО). В Министерство труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан направлен запрос о передаче ГБОУ НПО «Профессиональное училище № 70» в качестве филиала ГБОУ СПО «Казанский строительный колледж» (входящего в состав научно-образовательного кластер КГАСУ) для организации подготовки квалифицированных специалистов дорожно-строительных профессий для строительной отрасли Республики.

В заявках работодателей на специалистов строительной отрасли высшей, средней и начальной квалификации предъявляются требования к определенному стажу работы соискателя. Имеет место несоответствие между требованиями работодателей к специалисту строительной отрасли и возможностями учебного заведения в подготовке именно такого специалиста из-за несовершенства инфраструктуры учебного заведения. Это связа-

...в организациях строительной индустрии занято около 10% от общего числа занятых в экономике Республики Татарстан

но с нежеланием многих руководителей строительных предприятий организовать проведение стажировки на своих предприятиях инженерно-педагогического персонала учебных заведений, выделить расходные материалы для организации производственного обучения, принять участие в модернизации материально-технической базы учебного заведения.

Интересен характер старта трудовой деятельности у молодых специалистов. Начальный уровень заработной платы для выпускника составляет 25 тыс. руб. в месяц. Выпускники колледжей один-два года работают на строительных объектах ведущих социальных партнеров, а затем, набравшись профессиональных навыков, уходят в свободное плавание. Ребята создают бригады и работают на объектах малоэтажного строительства, некоторые организовывают подрядные организации.

В некоторых случаях работодатели требуют наличия опыта профессиональной деятельности, объясняя это тем, что наличие стажа является главным условием подтверждения компетентности работника. Однако в современных условиях отдельные предприятия, которые заинтересованы в подготовке и привлечении высококвалифицированных кадров, на последних двух курсах обучения ведут активное сотрудничество с будущими выпускниками. В частности, они им не просто организуют практику, но и привлекают к работе над отдельными проектами, где необходимым условием становится проявление самостоятельности, инициативы и творческого мышления. В итоге, на последнем году обучения студенты практически являются частью коллектива. А по окончании обучения вместе с вручением диплома об образовании их одаривают трудовыми книжками.

В целом проблема в строительной отрасли в части дефицита кадров сегодня связана с ростом объемов строительных работ и недостаточным качеством профессиональной подготовки строительных кадров, в частности, несвоевременным прохождением курсов повышения квалификации, отсутствием должного уровня среднего и профессионального образования [8]. Отчасти эти проблемы должен решить кадровый аудит в рамках само-

отрицательным моментом является низкая доля молодежи в строительном комплексе – средний возраст работников составляет около 40 лет

Том Клаустрофобия татарстан

регулируемых организаций и некоммерческих партнерств строителей.

Также одной из причин нехватки квалифицированных специалистов рабочих профессий является низкий престиж таких профессий, что отражается на уровне абитуриентов в учреждениях среднего профессионального образования (высокий интерес абитуриентов к гуманитарным специальностям по сравнению с техническими, что не всегда соответствует потребностям рынка труда), достаточно большой разрыв между системой образования и бизнесом в части соответствие уровня выпускников требованиям работодателей.

в 2013 г. показатели трудоустройства выпускников стали интересовать все больше инстанций, в связи с чем увеличилось разнообразие подготавливаемых отчетов

Пути решения кадровых вопросов

Для обеспечения строительного комплекса квалифицированными кадрами, соответствующими современному уровню развития науки, техники, технологии и экономики, необходимы следующие мероприятия.

1) Совершенствование системы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников строительного комплекса. В целях ликвидации недостатка в специалистах рабочих профессий в рамках профессиональной переподготовки и повышения квалификации работников строительного комплекса требуется организация и функционирование профильных центров прикладных квалификаций на территории Республики Татарстан на базе учреждений среднего профессионального образования по общестроительной программе.

2) Укрепление материально-технической базы учреждений среднего профессионального образования, на базе которых будут созданы центры прикладных квалификаций (расширение учебных площадей, оснащение современным оборудованием, презентационными тематическими учебными стендами, учебными строительными материалами и пр.) [2].

3) Организация ведения аналитической работы по подготовке и разработке методических рекомендаций, образовательных программ, профессиональных стандартов (требований) и иных рекомендательных документов по организации обучения специалистов в образовательных учреж-

имеет место несоответствие между требованиями работодателей и возможностями учебного заведения в подготовке именно такого специалиста

дениях среднего профессионального образования, на базе которых будут созданы центры прикладных квалификаций.

4) Создание и постоянная актуализация системы мониторинга кадрового потенциала строительной отрасли, в том числе формирование и баз данных кадрового резерва рабочих и специалистов по уровням специализации и управления, прошедших обучение для регулирования системы кадрового обеспечения строительного комплекса, а также составление рейтингов специальностей/профессий и рейтингов учреждений среднего профессионального образования, на базе которых будут созданы центры прикладных квалификаций.

5) Вовлечение работодателей совместно с саморегулируемыми организациями и некоммерческими партнерствами строителей Республики Татарстан в процесс разработки квалификационных требований к уровню подготовки специалистов, совершенствования образовательных технологий и аттестации образовательных программ посредством разработки и внедрение системы контроля соответствия квалификации работников, строительных и строительно-монтажных организаций Республики Татарстан, кругу решаемых задач, в том числе механизмов общественно-профессиональной аккредитации образовательных учреждений [7].

6) Постоянный мониторинг ситуации по потребности в новых специальностях в строительной отрасли, в том числе с целью открытия необходимых специализированных курсов подготовки, переподготовки и повышения квалификаций.

7) Мониторинг и анализ системы трудоустройства выпускников учреждений среднего и высшего профессионального образования, в том числе центров прикладных квалификаций Республики Татарстан, на предприятиях и в организациях строительного комплекса Республики Татарстан.

8) Организация и проведение курсов повышения квалификации и стажировок мастеров производственного обучения, преподавательского состава и руководящих работников учреждений среднего профессионального образования по реализации программ профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации специа-

ом кадастре татарстан

листов для организаций строительного комплекса.
9) Разработка системы материального и морального стимулирования заинтересованности работников в повышении своего профессионализма, деловой активности и работоспособности. Одним из решений может стать содействие в решении жилищного вопроса [6].

Одним из вариантов повышения эффективности системы подготовки квалифицированных рабочих кадров является создание на базе колледжей современных инженерных центров [2]. Современное строительство – это, прежде всего, использование современных строительных материалов и передовых средств механизации. И те, и другие постоянно совершенствуются. Более того, учитывая смекалистость населения страны и большое количество граждан, способных проявить и воплотить высокую инженерную мысль, думается, будет наблюдаться постоянное совершенствование техники и технологий. Если разместить ведущих производителей инструментов на базе образовательных учреждений, это позволит учащимся обзавестись необходимыми навыками, а также создать условия для развития научно-технического прогресса.

Для решения указанного вопроса наиболее перспективным видится организация специализированных учебно-производственных мастерских, оснащенных современным оборудованием, технологиями, средствами механизации, используемыми ведущими организациями отрасли. Это позволит регулярно проводить обучающие семинары и курсы повышения квалификации. В программах обучения помимо преподавателей СПО должны принимать участие представители строительных компаний, производителей строительных материалов и конструкций. В свою очередь, для повышения квалификации, преподаватели СПО должны проходить стажировку на базе организаций. Более того, необходимым видится дополнительная образовательная подготовка преподавателей в ведущих российских и зарубежных организациях, применяющих самые передовые материалы и технологии. В целом, подобное сотрудничество даст возможность преподавателям и студентам работать с реальными материалами и технологиями, используемыми в отрасли [2].

...работодатели требуют наличия опыта профессиональной деятельности, объясняя это главным условием подтверждения компетентности работника

Практика повышения квалификации инженерно-технических работников

На сегодняшний день львиную долю дополнительного профессионального образования составляют образовательные программы, реализуемые совместно с саморегулируемыми организациями [3].

В Республике Татарстан функционирует региональное некоммерческое партнерство «Содружество строителей Республики Татарстан». Содружество строителей Республики Татарстан входит в число крупнейших региональных саморегулируемых организаций России. В 2013 г. в СРО РНП «Содружество строителей РТ» вступили 120 компаний. Доверие строительных организаций, надежность, стабильность и безупречная репутация Партнерства являются важнейшими характеристиками деятельности.

Работа в Партнерстве за отчетный период велась по следующим основным направлениям: организационно-методическая, правовая и информационная работа, контроль за соблюдением требований законодательства членами Партнерства, организация проверок. Одной из важнейших задач было обеспечение высокого качества работ и соблюдения норм охраны труда в организациях, входящих в Партнерство.

Для достижения указанных целей были проведены ряд мероприятий:

– организованы бесплатные курсы для руководителей и главных инженеров малого бизнеса по программе «Охрана труда в строительстве»;

– проведены конкурсы профессионального мастерства по номинациям «Лучший каменщик», «Лучший штукатур»;

– проводились обучающие семинары с привлечением специалистов Казанского государственного архитектурно-строительного университета;

– компании, входящие в Содружество, на безвозмездной основе были обеспечены документацией по охране труда с приложением методических материалов;

– рассмотрение каждого несчастного случая со смертельным или тяжелым исходом на строительных площадках организаций Содружества на Коллегии и в специализированных органах Партнерства с применением мер дисциплинарной ответственности и немедленного реагирования.

проблема в строительной отрасли сегодня связана с ростом объемов строительных работ и недостаточным качеством профессиональной подготовки строительных кадров

ом кластере
татарстана

За 2013 г. повысили квалификацию и получили квалификационные аттестаты 1497 специалистов, из них в:
– Казанском государственном архитектурно-строительном университете – 784;
– Камском филиале Петербургского энергетического института повышения квалификации – 363;
– Казанском государственном энергетическом университете – 169;
– Альметьевском политехническом техникуме – 174;
– Казанском государственном национально-исследовательском технологическом университете – 7.
Основные предложения по подготовке, переподготовке, повышению квалификации рабочих кадров:
– приближение программ обучения фактически выполняемым на местах функциональным обязанностям работников;
–доработка программ обучения с учетом технологического перевооружения, внедрения и модернизации оборудования и модернизации оборудования и современных методов работы;
– возможность периодически повышать квалификацию на своем рабочем месте, участвовать в семинарах, обмениваться опытом.
Учитывая, что организации всех форм собственности нуждаются в квалифицированных специалистах, способных с максимальным эффектом реализовать свой потенциал для решения актуальных вопросов, связанных с профильной деятельностью, необходимо внедрение в рабочие программы учебно-методических комплексов проектного образования.
На сегодняшний день Содружество идет к решению этой проблемы и разрабатывает механизм подготовки высококвалифицированных рабочих кадров для строительной отрасли республики. Первый шаг был сделан в 2013 г., когда 22 августа в Набережных Челнах в экономико-строительном колледже им. Е.Н. Батенчука состоялся Совет директоров учебных заведений среднего профессионального образования (СПО) при Союзе строителей РТ.
Основной вопрос повестки дня был о подготовке и повышении квалификации рабочих кадров строительных специальностей. Обсуждены возможнос-

в программах обучения помимо преподавателей должны принимать участие представители строительных компаний, производителей строительных материалов и конструкций

ти учебных заведений СПО региона и их соответствие потребностям строительных организаций в кадрах определенных профессий. Руководителями строительных организаций отмечены претензии в том, что по некоторым рабочим специальностям в учебных заведениях СПО региона утрачены учебная база, мастера, учебные программы. В конце 2013 г. построен и открыт учебный центр в КГАСУ для получения качественного образования по различным формам и программам обучения в сфере строительства, где одновременно в аудитории могут обучаться до 80 специалистов.

Центр повышения квалификации строителей, архитекторов, проектировщиков расположен на территории кампуса КГАСУ. Он оснащен современной техникой для проведения занятий, в нем организована постоянно действующая выставка современных материалов и технологий, размещены стенды по охране труда в строительстве, стенд по временным затратам на подготовку, строительство и ввод объектов в эксплуатацию, что позволяет выйти на качественно новый уровень переподготовки специалистов.

Благодаря новому учебному центру строительная отрасль получит грамотных специалистов, которые будут владеть современными технологиями и оправдывать надежды работодателей. Критики всегда много, особенно в адрес молодых специалистов. Но идея центра реализована на то, что выпускник университета объективно может быть в полной мере готовым к тому, что происходит на реальной строительной площадке. Система переподготовки нужна постоянно, и эта цель достигнута, и учебный центр стал важнейшим звеном качественной подготовки рабочий состав и инженерно-технических работников.

В Содружестве создана надежная система переподготовки и повышения квалификации инженерно-технических работников. Курсы повышения квалификации на базе крупнейших учебных заведений республики.

Профессиональное совершенствование – залог высокого качества строительных работ. Поэтому Содружество регулярно проводит республиканские конкурсы профессионального мастерства среди организаций – членов Партнерства.

Литература

1. Власов С.А. Подготовка рабочих кадров для стройиндустрии в профессионально-технических училищах дальнего востока (конец 1950-х – 1991 гг.) // Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики. – 2014. – № 3–2 (41). – С. 34–38.

2. Гареев И.Ф. Обновление материально-технической базы учреждений среднего профессионального образования при подготовке специалистов для инвестиционно-строительного комплекса // Механизация строительства. – 2014. – № 6 (840). – С. 51–54.

3. Иванкина Е.В. Новые возможности дополнительного профессионального образования // Высшее образование в России. – 2013. – №2. – С. 155–157.

4. Иванкина Е.В., Косарева Е.Н. Образование на факультете экономики недвижимости – старт для уверенного движения в будущее // Механизация строительства. – 2013. – №5(827). – С. 14–17.

Мастерство и технологии

В 2012 г. в Казанском строительном колледже под эгидой Союза и Содружества строителей РТ, Министерства труда, занятости и социальной защиты РТ и Министерства строительства, архитектуры и жилищно-коммунального хозяйства РТ прошел республиканский этап Всероссийского конкурса профессионального мастерства «Лучший по профессии» в номинации «Лучший каменщик» и «Лучший штукатур». В конкурсе приняли участие представители 12 организаций – членов Содружества. Участники соревнований прошли тестирование по теоретической подготовке, знаниям методов современных технологий строительного производства, норм и требований охраны труда, умению использовать накопленные ими знания на практике в реализации кладочного процесса. Жюри конкурса обратили внимание не только на профессиональную подготовку каменщиков, но и на необходимость постоянного повышения ими квалификации, использования новых материалов, кладочных технологий.

Основной целью конкурсов являлась повышение престижа рабочих профессий, совершенствование профессиональных знаний и методов работы, пропаганда достижений и передового опыта, содействие росту квалификации кадров, а также формирование нравственной и эстетической культуры специалиста, повышение интереса к избранной профессии, творческого подхода к выполняемой технологической операции.

Выводы

1. Решение вопросов кадрового обеспечения строительного комплекса на сегодняшний день вышло на первый план. Простым приглашением иностранной рабочей силы уже нельзя обойтись, т.к. это подрывает существующую систему подготовки кадров. Одним из объяснений нескладывающихся отношений между строительными организациями и колледжами является то, что вложения работодателей в учебное заведение имеет смысл только при целевой подготовке кадров.

2. Однако, строители, объективно не располагая сведениями о гарантированных объемах строительно-монтажных работ в будущие годы, не могут в текущий момент вкладываться в обучение кон-

Литература

5. Лейбович А.Н. Стратегия развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций // Сайт ФГАУ «Федеральный институт развития образования». [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.firo.ru/?page_id=7389.

6. Мустафина Л.Р., Гареев И.Ф. Инновационные формы социально-трудового партнерства в решении жилищной проблемы // Российское предпринимательство. – 2010. – № 3–2. – С. 70–74. – http://www.creativeconomy.ru/articles/10584/.

7. Примак Л.В. Международное объединение технологий и инноваций – кластерный подход // Механизация строительства. – 2013. – №11 (833). – С. 55.

8. Хуснуллин М.Ш., Гареев И.Ф., Иванова Р.М., Сарваров Р.И. Особенности девелоперской деятельности участников ипотечного рынка Республики Татарстан // Российское предпринимательство. – 2009. – № 10–1. – С. 169–173. – http://www.creativeconomy.ru/articles/5572/.

кретного студента. Более того, нет гарантий, что студент захочет устроится на предлагаемое ему рабочее место. В итоге, решением этого вопроса могут стать ресурсные центры, создание которых должно быть ориентировано на мобильность в вопросах подготовки кадров для сегодняшних запросов предприятий стройиндустрии.

3. Обозначим основные направления решения рассмотренных проблем:

– совершенствование нормативно-правовой базы подготовки квалифицированных рабочих кадров строительной отрасли;

– поддержка системы подготовки в регионах квалифицированных рабочих кадров в строительстве и подтверждения их квалификации;

– разработка профессиональных стандартов рабочих строительных профессий;

– формирование комплексной программы мер, направленных на повышение престижа рабочих профессий.

Andrei A. Kulkov
Candidate of Science, Economics, Senior lecturer at the Chair of Economics and Construction Entrepreneurship,
Kazan State University of Architecture and Engineering

The role of resource centers for personnel training in the construction cluster of the Republic of Tatarstan

Abstract

Currently, the issues of training skilled labor force are being paid much more attention than it used to be paid before. One option for improvement of quality is to establish resource centers. The article presents an assessment of the situation with the advanced training of specialists of the construction industry in the Republic of Tatarstan.

Keywords: Republic of Tatarstan, personnel training, educational establishments, self-regulatory organizations, vocational education

Отпечатано в типографии ООО «Астра-Полиграфия». Тираж 4000 экз.