

УДК: [377.3+378](470.331):69.007

К ВОПРОСУ О ПОДГОТОВКЕ КАДРОВ ДЛЯ СТРОИТЕЛЬНОЙ ОТРАСЛИ ТВЕРСКОЙ ОБЛАСТИ

Г.Н. Пальцева¹, Е.Г. Уманская²

¹ Тверской государственный университет, г. Тверь
*Кафедра математики, статистики и
информатики в экономике экономического факультета*

² Тверской государственный университет, г. Тверь
*Кафедра математики, статистики и
информатики в экономике экономического факультета*

Рассматривается необходимость непрерывной подготовки кадров для строительной отрасли Тверской области в рамках программы «Развитие строительного комплекса Тверской области в 2011-2013 гг.»

Ключевые слова: *качественное обеспечение строительной отрасли кадрами ресурсами, непрерывность подготовки кадров*

Сделать жилье для граждан России доступным – одно из важнейших направлений социально-экономического развития страны, на которое ориентирован приоритетный национальный проект «Доступное и комфортное жилье – гражданам России». В рамках ведомственной целевой Программы «Развитие строительного комплекса Тверской области в 2011-2013 годах» и Программы «Развитие жилищного строительства в Тверской области в 2011-2015 годах», утвержденной постановлением Администрации Тверской области от 07.02.2011 № 24-па предусматривается ввод жилья 2110,0 тыс. кв. м., а уровень обеспеченности жильем населения Тверской области к 2013 г. предполагается довести до 28,6 кв. м./чел. [1].

Одним из основных аспектов успешного выполнения Программы является наличие высококвалифицированных кадров строительных специальностей, специалистов в геодезии и землеустройстве, а также специалистов по нормативно-правовым, финансовым и организационным вопросам.

По данным статистики строительными предприятиями особенно востребованы руководители объектов, проектировщики, сметчики, специалисты по техническому надзору, начальники участков, инженеры внутренних сетей, прорабы, каменщики, штукатуры, электрики.

Проблема подготовки и переподготовки рабочих кадров для строительной отрасли становится в настоящее время все более значимой. Совершенно очевидно, что необходимый объем жилья может вводиться только при соответствующем количественном, и в первую очередь, качественном обеспечении строительной отрасли кадрами

ресурсами. В настоящее время практически отсутствует полноценная система непрерывного строительного профессионального образования и, как следствие, не все благополучно с инновационностью, производительностью труда, особенно в сравнении с технологически развитыми странами.

Современное строительство – это динамичный процесс, требующий обновления знаний специалистов каждые три – пять лет. Каждый специалист должен помнить, что единственная возможность быть востребованным – это постоянное образование. Проблему следует решать комплексно. При построении системы подготовки кадров для строительной отрасли должны быть учтены все факторы, влияющие не только на первичную подготовку кадров, но и на последующую переподготовку, повышение квалификации, аттестацию и т.д. Представляется своевременным применение системного комплексного подхода к решению настоящей проблемы с использованием международных стандартов ИСО 9000 и методов всеобщего управления качеством (TQM).

Требования к системе менеджмента качества, установленные в стандарте ГОСТ Р ИСО 9001-2001[2] Системы менеджмента качества предъявляют жесткие требования по отношению к персоналу организации:

6.2.1 Общие положения

Персонал, выполняющий работу, влияющую на качество продукции, должен быть компетентным в соответствии с полученным образованием, подготовкой, навыками и опытом

6.2.2 Компетентность, осведомленность и подготовка

Организация должна:

- а) определять необходимую компетентность для персонала, выполняющего работу, которая влияет на качество продукции;
- б) обеспечивать подготовку или предпринимать другие действия с целью удовлетворения этих потребностей;
- в) оценивать результативность предпринятых мер;
- г) обеспечивать осведомленность своего персонала об актуальности и важности его деятельности и вкладе в достижение целей в области качества;
- д) поддерживать в рабочем состоянии соответствующие записи об образовании, подготовке, навыках и опыте.

В целях обеспечения оптимального баланса процессов обновления и сохранения численного и качественного состава кадров в соответствии с потребностями строительного комплекса Тверской области, требованиями действующего законодательства и состоянием рынка труда, наращивания объемов строительных работ реализуется долгосрочная целевая программа Тверской области «Развитие образования Тверской области на 2009 – 2012 годы», утвержденная постановлением Администрации Тверской области от 01.09.2008 №

264-па «Об утверждении долгосрочной целевой программы Тверской области «Развитие образования Тверской области на 2009 - 2012 годы» [3], в рамках которой предусматривается:

- поддержка внедрения новых федеральных государственных образовательных стандартов;
- создание образовательных кластеров в соответствии с ведущими отраслями экономики Тверской области;
- формирование позитивного имиджа рабочих профессий и социальная поддержка выпускников учреждений профессионального образования.

Меры по модернизации профессионального образования включают оптимизацию образовательной сети, введение новых организационно-экономических механизмов, организационно-правовых форм взаимодействия с работодателями.

Обеспечение строительной отрасли Тверской области достаточным количеством специалистов должно базироваться на системе непрерывного профессионального образования в рамках совместной подготовки специалистов учреждениями начального и среднего профессионального образования с участием профильных отраслевых предприятий.

Строительная отрасль сегодня – одна из немногих развивающихся отраслей экономики. В условиях рыночных отношений перед образованием стоит задача с опережением реагировать на запросы строительного комплекса в вопросах проектирования, освоения и внедрения новых материалов.

Основной целью создания единой образовательной среды непрерывного профессионального образования является повышение качества образования на всех уровнях (средняя школа, начальное профессиональное образование, среднее профессиональное образование, высшее профессиональное образование) до современных требований рынка труда. Достижения этой цели как в долгосрочной, так и краткосрочной перспективе связано с решением следующих задач:

- интеграция средних специальных учебных заведений в состав Ассоциации профессионального технического образования созданной на базе Тверского государственного технического университета;
- привлечение в непрерывный образовательный процесс учебных заведений начального профессионального образования;
- привлечение в непрерывный образовательный процесс учреждений дополнительного профессионального образования;
- создание регионального «Технопарка», включающего учебные профессиональные заведения, научно-исследовательские и проектные институты, производственные площадки и предприятия строительной индустрии;

– развитие форм горизонтальной и вертикальной интеграции учебных заведений и предприятий с использованием механизмов соучредительства.

Следует отметить основные негативные тенденции в развитии качества образования:

- ветшает учебно-материальная база образования и его основные фонды;
- снижается уровень подготовки школьников;
- смещение в финансировании высшего образования с бюджета на внебюджетные средства ведет к превращению системы образования в сословную;
- недопустимо слаб приток молодых кадров в преподавательский корпус на всех уровнях образования.

Все эти проблемы требуют срочного решения.

Особую значимость в таких условиях приобретают вопросы трудоустройства выпускников и их адаптации к предстоящей работе в строительных организациях различных форм собственности. Необходимо знать нужды и проблемы муниципальных образований, искать с ними взаимовыгодные контакты по этим направлениям.

Строительные компании Тверского региона ставят перед образовательными учреждениями задачу подготовки молодых кадров, уровень которых соответствовал бы современным строительным технологиям и процессам. Поэтому подготовка кадров для строительной отрасли сопряжена с необходимостью существенного реформирования образовательного процесса.

Многие строительные компании, успешно работающие на строительном рынке, хотят до некоторой степени определять «параметры» молодого специалиста, принимая участие в его подготовке для работы в конкретной организации. При этом для них важны не только профессиональные знания и умения (по профилю организации), но и их личностные качества (ответственность, трудолюбие, инициативность, лидерство, умение выходить из конфликтной ситуаций).

Определенный круг строительных организаций видит необходимость в профильной подготовке выпускников для работы в этих фирмах – «от учебной скамьи до рабочего места».

Для участия в таких программах целесообразно заключать трехсторонний договор между образовательным учреждением, фирмой и выпускником, в котором должно предусматриваться:

- бронирование рабочих мест в фирме-заказчике;
- возможность частичного совмещения учебы с работой в фирме;
- достойная зарплата молодого специалиста после зачисления в штат;
- доплата стипендии со стороны строительных предприятий.

Такой подход отличается тем, что производится персональный отбор наиболее способных выпускников; осуществляется

индивидуальное углубленное обучение на основе совместно сформулированных образовательным учреждением и предприятием требований к уровню подготовки; реализуется вовлечение студента в решение производственных проблем заказчика в период обучения; организуется дополнительное обучение студентов (за счет средств предприятия-заказчика) по наиболее важным для предприятий направлениям профессиональной деятельности специалистов.

Итогом этой работы должен стать договор с компенсацией части средств на подготовку специалистов.

Следует обратить внимание на следующие вопросы.

1. Необходима передача и распространение профессиональных знаний в строительной отрасли посредством современных мультимедийных, электронных и сетевых носителей.

2. Организация регулярного анкетирования руководителей строительных фирм на предмет востребованности специалистов разных строительных профилей.

3. Организация бизнес-лагеря для учащихся, где его участники могли бы образовывать игровую структуру (ситуацию), в рамках которой виртуально функционируют все объекты строительной деятельности. Своеобразная «игровая ситуация» более погружает в специальность, помогает усилить стремление к достижению эффективного результата и принятию ответственных решений.

4. На базовых предприятиях необходимо организовывать постоянно действующие семинары, конференции и экскурсии по изучению современных конструктивных и технологических решений строительного комплекса.

Основными проблемами, связанными с качеством работы учебного заведения и требующими решения являются:

- различные трактовки понятия «качество» и критериев его оценки;
- незнание требований потребителей «продукции» образовательного учреждения;
- отсутствие стратегического планирования.

Государственные образовательные стандарты не содержат критерии интеллектуального уровня и культуры студентов. Устранение данного недостатка связано с улучшением образовательной деятельности:

- ориентацией в преподавании дисциплин на конечные цели подготовки специалиста;
- междисциплинарной интеграции процесса обучения;
- развитием в ходе учебных занятий творческих способностей студента.

Основными этапами мероприятий по подготовке кадров строительной индустрии в системе непрерывного образования Тверской области являются:

- анализ текущей и перспективной потребности в квалифицированных рабочих и инженерно-технических кадрах для предприятий, использующих современные технологии в строительстве;
- анализ материально-технической базы образовательных учреждений, готовящих кадры для строительной отрасли;
- подготовка учебных планов и образовательных программ по новым специальностям, необходимым для предприятий строительного комплекса;
- совершенствование структуры подготовки кадров на основе современного качества фундаментальных и специальных дисциплин, а также открытия новых специальностей для рыночной экономики;
- профессиональная переподготовка и повышение квалификации педагогических работников системы образования;
- открытие студенческих центров проектирования, ориентированных на рыночные экономические отношения;
- достижение уровня образовательных технологий передовых учебных заведений мира.

В рамках действующих программ органы службы занятости населения Тверской области организуют краткосрочную профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации граждан, признанных в установленном порядке безработными, для трудоустройства на вакансии, заявленными предприятиями строительной отрасли.

В 2010 г. профессиональное обучение для трудоустройства на вакансии строительной отрасли прошли около 240 безработных граждан. Из них 100 были направлены на профессиональное обучение по строительным профессиям: каменщик, маляр, машинист крана (крановщик), машинист экскаватора, монтажник по монтажу стальных и железобетонных конструкций, облицовщик-плиточник, печник, плотник, столяр строительный, электросварщик ручной сварки. 140 безработных граждан проходили профессиональное обучение по профессиям, общим для всех отраслей экономики, и трудоустроились после обучения на предприятия строительной отрасли. Профессиональное обучение проводилось по следующим профессиям (специальностям): бухгалтер, водитель автомобиля, водитель погрузчика, кладовщик, менеджер, оператор котельной, оператор ЭВМ, охранник, слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования, тракторист, электрогазосварщик, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, электросварщик ручной сварки и др.[4].

Список литературы

1. ВЦП «Развитие строительного комплекса Тверской области в 2011-2013 годах»: [Электронный ресурс] -Свободный доступ из сети Интернет. – <http://depstroy-tver.ru/tselevyie-programmyi/>
2. ГОСТ Р ИСО 9001-2001. Государственный стандарт РФ системы менеджмента качества. ТРЕБОВАНИЯ. – Москва: ИПК Издательство стандартов: [Электронный ресурс] – Свободный доступ из сети Интернет. – [http://www.unilib.neva.ru/dl/quality/std/gsriso90012001.html /](http://www.unilib.neva.ru/dl/quality/std/gsriso90012001.html/)
3. ДЦП Тверской области «Развитие образования Тверской области на 2009-2012 годы»: [Электронный ресурс] – Свободный доступ из сети Интернет. – <http://www.edu-tver.ru/document/sections/107/>
4. Департамент занятости населения Тверской области: [Электронный ресурс] – Свободный доступ из сети Интернет. – <http://www.tver.regiontrud.ru/home.aspx/>

THE PROBLEM OF STAFF TRAINING FOR THE CONSTRUCTION INDUSTRY IN TVER REGION

G.N. Paltzeva¹, E.G. Umanskaya²

¹Tver State University, Tver

The Tver State University department of mathematics, statistics and informatics in economics, economic faculty

²Tver State University, Tver

The Tver State University department of mathematics, statistics and informatics in economics, economic faculty

The author considers the continual staff training necessity for the construction industry in Tver region in accordance with the program “Tver region construction development in 2011-2013”.

Key words: *high quality staff resources providing in construction, staff training continuity.*

Об авторах:

ПАЛЬЦЕВА Галина Николаевна – кандидат экономических наук, доцент кафедры математики, статистики и информатики в экономике экономического факультета Тверского государственного университета, e-mail: eco_aoeii@mail.ru

УМАНСКАЯ Елена Георгиевна – кандидат экономических наук, доцент кафедры математики, статистики и информатики в экономике экономического факультета Тверского государственного университета, e-mail: eco_aoeii@mail.ru.