

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СООБЩЕСТВА И ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ НА ПРИМЕРЕ СТРОИТЕЛЬНОГО КОМПЛЕКСА

© 2012 М.В. Симонова*

Ключевые слова: профессионально-квалификационная структура, качественные характеристики рабочей силы, система образования, качество рабочей силы, стратегические прогнозы развития отрасли.

Поскольку содержание российских образовательных стандартов не всегда коррелируется с потребностями предприятий, исследование запросов работодателей и ожиданий выпускников является необходимой составляющей повышения качества образования и определения направлений взаимодействия с работодателями, на основе которого должна строиться система подготовки специалистов.

Структура инвестиционно-строительной деятельности определяет сложность задач, стоящих перед строительным комплексом, а также профессионально-квалификационный уровень специалистов на всех этапах строительства¹. Необходимость стратегической оценки количества и качества работников строительного комплекса диктуется потребностью в формировании государственного заказа на профессиональное образование всех уровней, которое в большинстве своем имеет достаточно длительные характеристики². Государственный заказ формируется не только в виде определенного количества бюджетных мест по определенным специальностям, но и через государственные образовательные стандарты, устанавливающие, какими качествами, умениями и знаниями должен обладать выпускник учебного заведения строительного профиля. Вместе с тем, чем более длительный срок прогноза планируется выполнить, тем больше снижается точность оценок в силу возможного внедрения инноваций, изменения профессионально-квалификационных групп, трансформации технологических процессов, ускорения темпов научно-технического прогресса. Качественные характеристики рабочей силы, задействованной в производственном процессе, также оказывают влияние и на количественные показатели, поэтому необходимо учитывать эти параметры совместно в динамическом взаимодействии. Одним из базовых элементов обеспе-

чения качества рабочей силы является система образования, которая играет ключевую роль в экономическом и политическом развитии страны. Прогресс нации во всех сферах деятельности обеспечивается эффективной системой образования, она дает необходимую интеллектуальную базу всему обществу, служит отправной точкой инновационных изменений, ставших новой идеологической формулой успеха.

Эффективность взаимодействия профессионального образования с бизнес-сообществом во многом определяется востребованностью выпускников на рынке труда и соответствием требованиям работодателей. Подготовка качественной рабочей силы должна своевременно реагировать на потребности отрасли, экономики в целом, но долгосрочные потребности в кадрах работодатели не в состоянии оценить в силу слишком короткого горизонта планирования³. Стратегические прогнозы развития отрасли должны входить в сферу государственных интересов, однако в настоящее время регулирование строительной отрасли передано в систему саморегулирования, становление которой находится еще в начальной стадии. Одними из самых насущных вопросов саморегулирования в области профессионального образования являются повышение квалификации и профессиональная аттестация. Система базовой подготовки пока не нашла отражения в планах работы даже национальных объединений са-

* Симонова Марина Викторовна, доктор экономических наук, профессор, зав. кафедрой экономики труда и управления персоналом Самарского государственного экономического университета. E-mail: vestnik@sseu.ru.

морегулируемых организаций, не говоря о региональных объединениях. Именно в этом направлении необходимо развивать взаимодействие профессионального образования и бизнес-сообщества.

Федеральная целевая программа “Жилище” на 2011-2015 гг. определила целевые показатели увеличения вводимых площадей, которые превышают результаты 2011 г. примерно в 1,5 раза - с 63 до 90 млн м² в год⁴. Это существенное увеличение объемов строительства жилья, которое должно быть обеспечено соответствующими ресурсами, в том числе и человеческими. При возрастающем объеме вводимых в действие площадей потребности организаций в человеческих ресурсах также будут возрастать.

Социально-экономическое развитие регионов страны и демографическая ситуация определяют состояние трудовых ресурсов, из которых формируется кадровый состав предприятий строительного комплекса. Низкий уровень количества выпускников школ в среднесрочной перспективе (до 2015 г. и по сравнению с предыдущими годами) не позволяет рассчитывать на существенное увеличение количества абитуриентов в профессиональном образовании всех уровней - НПО, СПО, ВПО. Пополнения количества абитуриентов по строительным специальностям и профессиям в среднесрочной перспективе можно ожидать только за счет перераспределения образовательных предпочтений населения в пользу строительного образования. С учетом востребованности и популярности других направлений деятельности не следует ожидать увеличения количества абитуриентов более чем на 5-10% даже при выполнении следующих условий:

- ◆ повышение престижности строительных профессий и специальностей;
- ◆ повышение заработных плат;
- ◆ улучшение условий труда;
- ◆ изменение содержания труда;
- ◆ популяризация и массовая пропаганда строительных профессий и специальностей.

Прирост кадровой потребности следует ожидать по всему спектру квалификаций, но в разных пропорциях. В части дешевой массовой рабочей силы дефицит традиционно покрывается путем управляемой иммиграции. В настоящее время это самый массовый сег-

мент кадровых потребностей строительного комплекса, обусловленный низким уровнем механизации и автоматизации труда на стройплощадках, наличием большого объема ручного физического труда в неблагоприятных условиях. В период до 2015 г. не следует ожидать кардинальных изменений в технологиях, применяемых в строительстве, однако имеются некоторые положительные тенденции, обусловленные постепенным увеличением применяемых в строительстве современных технологий, материалов, машин и оборудования. Следовательно, в сегменте низкоквалифицированной рабочей силы профессиональной структуры можно ожидать незначительное сокращение в пределах 3-5%.

В части квалифицированной рабочей силы возросшие потребности не могут так же быстро быть удовлетворены вследствие длительности обучения специалистов. Минимальные требования к специалистам по допускам в СРО находятся на уровне 3-5 лет работы по специальности, т.е. от начала обучения студента в системе ВПО до признания специалистом по требованиям СРО проходит минимум 7 лет: 4 года обучения по квалификации “бакалавр” и 3 года стажа работы по специальности. В пределах до 2015 г. следует ориентироваться на тот контингент учащихся системы высшего и среднего профессионального образования, который уже начал учиться и закончит обучение до 2015 г.

Рынок труда в настоящее время и в перспективе до 2015 г. будет оставаться более динамичным по сравнению с рынком образовательных услуг, и этот разрыв может нарастать. Не всегда работодатели требуют наличия профильного образования, особенно на низких должностях и по профессиям с низким уровнем квалификации. Предложения на рынке труда по этим квалификационным группам гораздо шире, чем количество выпущенных специалистов. Однако это может быть компенсировано выбытием части рабочей силы из рынка труда по различным причинам. Можно предположить, что большую долю кадровой потребности строительного комплекса для увеличения объемов строительства удовлетворит предложение именно этой квалификационной группы при условии их дополнительного обучения. Такое обучение может быть организовано службой за-

нятости совместно с учреждениями профессионального образования и работодателями. Обучение может проходить как до трудоустройства, так и после него в процессе работы. Увеличение кадровых потребностей в этой квалификационной группе может быть наибольшим и составить порядка 5-15 %.

Группа специалистов высокой квалификации является наименьшей в количественном выражении, но самой значимой для обеспечения заданных темпов строительства. К этой группе относятся рабочие и специалисты высокой квалификации, а также руководящий состав предприятий строительного комплекса. Показательными являются статистические данные сокращения рабочих и специалистов в период кризиса. Соотношение группы рабочих и специалистов изменилось от 6:1 в 2005 г. до 3:1 в 2009 г., что говорит о стремлении строительных компаний сохранить наиболее значимый кадровый потенциал своих предприятий даже при существенном сокращении заказов. Увеличение данной квалификационной группы к 2015 г. можно прогнозировать только в пределах 3-7 % за счет профессионального роста и служебного продвижения молодых специалистов с опытом работы 5-10 лет и за счет трудовой миграции.

Профессиональное образование является достаточно консервативной областью, что обусловлено длительными сроками обучения и отложенным контролем результатов обучения, которые могут проявляться в течение нескольких лет по мере накопления производственного опыта. Чем более высокую квалификацию должен получить студент в результате обучения, тем более длительный срок необходим для проверки реальных знаний и компетенций, полученных в процессе обучения. Данные обстоятельства не позволяют прогнозировать существенное изменение структуры специальностей выпускников к 2015 г., но необходимо планировать увеличение количества специалистов по следующим профессиям и специальностям:

- ◆ кадастровые инженеры;
- ◆ специалист в области инженерных изысканий;
- ◆ специалист по инвестиционному проектированию;
- ◆ специалист по эксплуатации строительных объектов.

Цикличность спроса на определенные профессии и специальности имеет свои периоды, которые могут достигать до 10 лет и более. Характер циклов примерно совпадает с периодичностью изменений технологического уклада производств (см. рисунок).

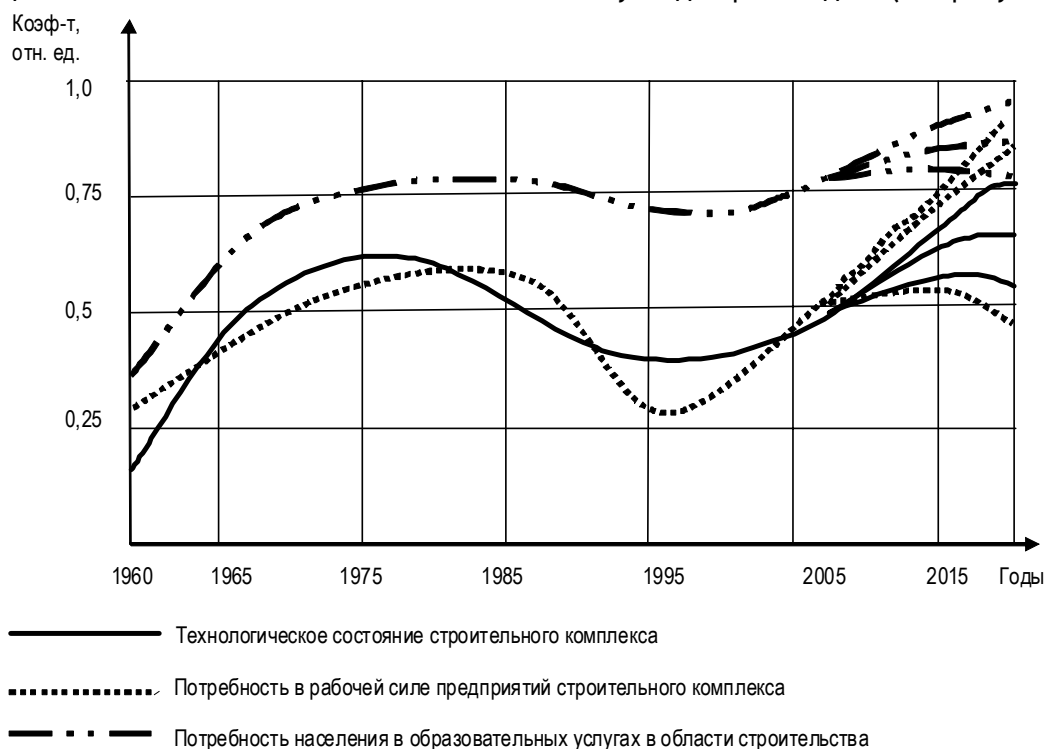


Рис. Динамика технологического состояния предприятий строительного комплекса в РФ и уровня спроса на рынке рабочей силы и образовательных услуг (после 2011 г. рассмотрены 3 варианта: пессимистический, неустойчиво-стабильный, оптимистический)

Оснащение предприятий техникой и оборудованием, зачастую работающими и до настоящего времени, началось в послевоенные годы, поэтому за базовую точку отсчета в данном графике принят 1960 г.

Необходимо обратить внимание на инерционность спроса на образовательные услуги, т.е. популярность профессии или специальность возникает по прошествии некоторого времени с момента появления потребности в них. Недостаток специалистов порождает повышенный спрос и высокий уровень предлагаемых условий. Как следствие, повышается конкурс на данную специальность в учебных заведениях профессионального образования, увеличивается прием и после насыщения рынка труда возникает эффект перепроизводства специалистов некоторых специальностей, которых еще недавно было недостаточно. Устроиться на работу по специальности становится сложно, уровень доходности снижается, и соответственно снижается спрос на образовательные услуги.

Насыщенность рынка труда квалифицированной рабочей силой зависит от многих факторов, в том числе и от развитости системы образования, от того, насколько она адаптирована к современным условиям и может функционировать с некоторым опережением в отношении существующих на производстве технологий⁵.

Структуру спроса на образовательные услуги профессионального образования можно разделить на три большие группы:

◆ молодые люди, впервые получающие профессиональное образование;

◆ специалисты, имеющие профессиональное образование и работающие по специальности, которые нуждаются в дополнительной подготовке и повышении квалификации;

◆ специалисты, имеющие профессиональное образование, но не работающие по специальности в силу сложившихся обстоятельств или безработицы и нуждающиеся в профессиональной переподготовке или переквалификации.

Первая группа является наиболее многочисленной, состояние которой зависит от демографических процессов. Данные статис-

тики показывают, что в последние годы численность второй и третьей групп, постоянно возрастая, становится сопоставимой с первой группой и в дальнейшем будет продолжать расти. Этот процесс обусловлен как накоплением количества специалистов, которые имеют профессиональное образование, работают по специальности и которым под влиянием научно-технического прогресса требуется повышение квалификации или дополнительная профессиональная подготовка, так и высвобождением части рабочей силы из других отраслей в силу изменения экономической ситуации.

В основе инновационной экономики должны лежать фундаментальные знания, инновационные технологии и высококвалифицированная рабочая сила. Отсутствие на практике хотя бы одного из этих компонентов несет угрозу для инновационности. Поэтому так остро встал вопрос о современном типе работника, обладающего высоким уровнем научно-теоретической подготовки, умеющего применять теоретические знания на практике, эффективно действовать в условиях быстро меняющейся окружающей среды, готового к постоянному саморазвитию, обучению и переобучению. Без такого работника модернизационный прорыв может не найти кадровой опоры, а кадровый дефицит может стать тормозом для дальнейшего поступательного развития строительного комплекса.

¹ Симонова М.В. Стратегия и механизмы управления качеством рабочей силы на предприятиях стройиндустрии : монография. М., 2008.

² Лапшин В.Ю. Функционирование и развитие рынка труда в современных условиях России: проблема девиации : монография // ТГУ им. Г.Р. Державина. Тамбов, 2006.

³ Усманова Т.Д. Теоретические вопросы функционирования и особенности рынка труда в условиях переходной экономики (на примере Республики Таджикистан) : автореф. дис. ... д-ра экон. наук. Душанбе, 2006. С. 16.

⁴ Федеральная целевая программа "Жилище" на 2011-2015 годы (утверждена постановлением Правительства РФ от 17 декабря 2010 г. □ 1050).

⁵ Ярошенко Е.В. Использование оценки человеческого фактора при прогнозировании потребностей отраслей экономики в рабочей силе // Экон. науки. 2010. □ 64. С. 264-268.

Поступила в редакцию 05.07.2012 г.