

НОВАЯ ЭРА ЖДЕТ ИНЖЕНЕРА



ГУБЕРНАТОР КЕМЕРОВСКОЙ ОБЛАСТИ
Аман Гумирович Тулеев

Современный этап развития профессионального образования характеризуется необходимостью не только подготовки квалифицированных кадров для рынка труда, но и производства новых опережающих технологий, а отсюда – и новых требований к специалистам.

В настоящее время состояние кадрового потенциала Кемеровской области, как и России в целом, вызывает тревогу. Наблюдаются явные перекосы в подготовке кадров. В Кузбассе на данный момент не хватает 30,5 тыс. работников различных специальностей. Из них 76%, а это 23,3 тыс. вакансий – рабочие профессии.

Выпускника профессионального училища сейчас по привычке называют «рабочий». Хотя слово это уже давно устарело, его надо забыть. Теперь это уже «специалист-универсал» с умелыми руками и умной головой. И чтобы стать таким специалистом, нужно 10–15 лет учиться, набираться опыта. Именно такие профессионалы сейчас крайне востребованы среди предприятий Кемеровской области.

К примеру, на сегодняшний день только крупным предприятиям области требуется более 6 тыс. строителей. У работодателей также пользуются большим спросом каменщики, облицовщики, плотники, электромонтеры, кровельщики, штукатуры, маляры, отделочники, монтажники и др.

В добывающих отраслях, в электроэнергетике не хватает 1,6 тыс. специалистов. В их числе горнорабочие, проходчики, забойщики, слесари по ремонту горно-шахтного оборудования, подземные электрослесари...

Для транспорта и связи дополнительно нужно 3,2 тыс. рабочих. Это водители всех категорий, машинисты крана, экскаваторщики, слесари по ремонту автомашин.

В сельском и лесном хозяйстве необходимы более 1 тыс. человек. Сегодня каждый восьмой механизатор и каждая пятая доярка скоро выйдут на пенсию или уже пенсионного возраста. Нужны механизаторы, животноводы, ветеринары, полеводы, овощеводы...

В обрабатывающей промышленности требуется более 2 тыс. рабочих: станочники, токари, электромонтеры, электрогазосварщики.

В сфере услуг и торговли, в сфере ремонта автотранспортных средств и бытовых изделий требуются более 3 тыс. рабочих: повара, пекари, кондитеры, ремонтники контрольно-измерительных приборов, швеи, продавцы, парикмахеры...

При этом современному производству нужны рабочие кадры высокой квалификации, с разносторонней, глубокой подготовкой, которые хорошо знают компьютерные технологии, сложнейшее электронное оборудование, автоматизированные системы и комплексы, которые владеют основами менеджмента, осваивают смежные специальности. При этом требования к уровню подготовки кадров растут с каждым днем.

Предприятия Кемеровской области тратят огромные деньги на суперсовременную технику. А доверять ее приходится недоучкам из-за того, что недалёковидные руководители жалуют средства на подготовку кадров. Скупой платит дважды: за ремонт оборудования и за иностранных специалистов.

В то же время наши вузы выпускают бесчисленных юристов и экономистов. В 2010 году они составили 42% от всех выпускников области. Более половины из них идут работать по другой специальности, 10% – вообще остаются не трудоустроены. А ведь средства, которые пошли на их обучение, мы могли бы потратить на подготовку специалистов-универсалов, техников и инженеров, в которых остро нуждается наш рынок труда.

Вот и получается: деньги на обучение тратим колоссальные, а работать некому. Если ситуация не изменится кардинально и быстро, то уже в ближайшие три года дефицит квалифицированных рабочих кадров может стать тормозом развития кузбасской экономики.

Кроме того, надо учитывать и демографическую ситуацию. За последние пять лет приток студентов в российские вузы сократился на 40%. Уже сейчас многие высшие учебные заведения буквально заманивают студентов на бюджетные места. Такая же картина и у нас в области.

Практика показывает, что за счет мигрантов кадровую проблему не решить. По статистике, число прибывших граждан лишь немногим превышает число тех, кто уехал из Кузбасса. По прогнозным оценкам, в период с 2011 по 2025 год миграция населения не будет играть существенной роли на рынке труда нашей области. Поэтому кадры следует готовить самим.

Задачи, которые обозначены Президентом РФ Д.А. Медведевым и Председателем Правительства РФ В.В. Путиным, решаются не на пустом месте.

На сегодняшний день система профессионального образования области включает 147 учреждений образования, где обучается более 160 тыс. учащихся и студентов, в том числе 100 учреждений начального и среднего профессионального образования. Нашим серьезным достижением является сохранение и развитие системы начального и среднего профессионального образования – главного поставщика рабочих кадров.

Не секрет, что во многих регионах с целью реструктуризации системы профессионального образования закрыли училища. Нам же удалось провести процесс оптимизации с максимальным сохранением начальной профессиональной школы. По комплексным показателям она является крупнейшей в Сибирском федеральном округе.

Для повышения качества подготовки специалистов и укрепления материальной базы учебных заведений мы одними из первых в России разработали и внедрили модель социального партнерства образовательных учреждений с промышленными предприятиями региона. За каждым профессиональным учебным заведением в Кузбассе закреплены базовые промышленные предприятия. Руководители предприятий как равные партнеры принимают участие в составлении учебных планов, программ, принятии экзаменов; организуют практику; определяют требования к качеству подготовки специалиста; вкладывают средства – и в обучение, и в укрепление материальной базы учебных заведений; выделяют деньги на дополнительные стипендии, доплаты мастерам производственного обучения. А самое главное – обеспечивают выпускников рабочими местами.

Например, холдинговая компания «СДС-Уголь» в 2008 году выделила Кемеровскому горно-техническому техникуму современное производственное горное оборудование на сумму 28,7 млн.



рублей. Благодаря этому техникум получил возможность участвовать в федеральном конкурсе образовательных учреждений, которые реализуют инновационные образовательные программы, вошел в число победителей и получил государственную поддержку – 30 млн. рублей. Эти средства пошли на модернизацию учебной базы и повышение квалификации педагогических кадров.

И таких примеров немало. Более 150 крупных предприятий области оказывают реальную, действенную поддержку учреждениям профессионального образования.

Однако в Кузбассе более 3,5 тыс. промышленных предприятий, а участвуют в подготовке профессиональных кадров всего 150. Причем требования к кадрам руководители всех предприятий предъявляют высокие, жалуются на низкую квалификацию молодых специалистов, отсутствие опыта работы, а сами не хотят участвовать в их подготовке.

Считаю, по-государственному думающий руководитель должен понимать, что в современных условиях, когда технологии меняются каждые пять лет, без участия в подготовке кадров проблему их дефицита не решить. Сегодня износ материальной базы в училищах и техникумах составляет 80%. Разве можно обучить на старом оборудовании квалифицированного рабочего для инновационного предприятия? И о какой модернизации можно говорить с такими кадрами?

Реальность такова, что мы, со своей стороны, готовим для собственников специалистов, вкладываем деньги. Но решить проблему только за счет бюджетных средств не получится. Поэтому надо объединять усилия. И от предприятий должна быть конкретная помощь, и не только материальная. Это и организация практики студентов и учащихся, и стажировка выпускников, и участие в разработке профессиональных стандартов и программ обучения, и трудоустройство выпускников. Администрация не может и не должна брать все на себя.

В Кузбассе уже более 10 лет действует мощная продуманная система социальной поддержки работников образования и учащейся молодежи. За счет средств областного бюджета выплачиваются губернаторские стипендии студентам и учащимся, областные премии, гранты одаренным детям, выделяются безвозмездные субсидии на оплату обучения студентам, которые учатся в вузах и техникумах на платной основе; оплачивается льготный проезд на городском и междугороднем транспорте, малообеспеченным студентам ежемесячно выделяются продуктовые наборы; дети студентов и аспирантов дошкольного возраста бесплатно посещают детские сады; организуется отдых и оздоровление нашей молодежи, учащиеся и студенты бесплатно отдыхают в Греции, Объединенных Арабских Эмиратах. Кроме того, оплачивается стажировка выпускникам; выделяются подъемные молодым специалистам – учителям, врачам, работникам культуры, социальной защиты, которые после окончания вузов и техникумов едут работать в сельскую местность; действует система областных льгот для молодых и студенческих семей.

Мы не только помогаем студентам, поощряем лучших. Мощная система льгот действует и для научно-педагогических работников. Это и кузбасская пенсия, и надбавки и доплаты к заработной плате, областные гранты, премии за защиту кандидатских и докторских диссертаций.

Уже десятый год в Кемеровской области реализуется программа социальной ипотеки. Даже в нынешней непростой экономической ситуации мы продолжаем выдавать льготные жилищные кредиты по региональной программе сроком на 20 лет, под 5, 3, 0% годовых. Сейчас такие кредиты могут получить 24 категории наших земляков, в том числе работники образования, молодые и студенческие семьи, одаренная молодежь.

Кроме того, строятся «доходные дома» для студенческих семей и молодых специалистов. Квартиры выкупает муниципалитет и сдает на условиях долгосрочной аренды, пока арендаторы не решат свою жилищную проблему и не приобретут собственное жилье. Два таких дома уже построены в г. Новокузнецке. Цена найма – около 30 рублей за 1 кв. м. Например, аренда однокомнатной квартиры площадью 50 кв. м обходится молодой семье примерно в 1600 рублей плюс коммунальные услуги; двухкомнатной квартиры – 2240 рублей, в то время как рыночные цены на жилье в городе составляют 8–12 тыс. рублей. В ближайшее время «доходный дом» появится в г. Кемерово, планируется строительство в г. Прокопьевске.

Только на социальную поддержку научно-педагогических работников и учащейся молодежи ежегодно направляется как минимум 400 млн. рублей.



Чтобы помочь трудоустроиться выпускникам профессиональных учебных заведений, в 2009 году введена государственная мера поддержки – стажировка. По договору со службой занятости работодатель минимум на 4 месяца создает временное рабочее место для молодого специалиста. Выпускник обращается в службу занятости и получает направление на конкретное место работы. При этом молодой специалист из средств федерального и областного бюджета гарантированно получает заработную плату – 5629 рублей ежемесячно, то есть минимальный размер оплаты труда с учетом районного коэффициента. Это дает возможность выпускнику до 6 месяцев стажироваться на данном предприятии. За это время каждый специалист может показать свои знания, навыки, проявить себя с лучшей стороны. Такая временная стажировка повышает шансы на постоянное трудоустройство.

Только за два года работу на этих предприятиях получили 600 выпускников. А в целом за прошедшее время стажировку прошли более 6 тыс. человек, и в этом году пройдут еще свыше 2 тыс.

Но, я считаю, 5 тыс. рублей – недостаточная оплата труда для стажера. На расширенной коллегии администрации области, которая прошла в начале апреля, мы обратились к собственникам предприятий с предложением увеличить зарплату стажерам. То есть часть может доплачивать предприятие, хотя бы такую же сумму – 5 тыс. рублей, что не очень большой расход для собственников.

Важно то, что и на предприятиях, и в учебных заведениях к каждому выпускнику теперь прикрепляется наставник на весь период стажировки. За эту работу он тоже получает доплату – 2815 рублей. Среди наставников есть не только отличные профессионалы, но и высоконравственные люди, относящиеся к стажерам по-отечески. Считаю, наставники тоже должны получать доплату не менее 5 тыс. рублей.

В этом году более 1 тыс. предприятий области выразили желание принять на стажировку выпускников всех учреждений профобразования. Предпочтение, естественно, будет отдаваться тем, кто в дальнейшем предоставит стажерам постоянные рабочие места. Однако выбирать специалистов для своего предприятия среди выпускников нужно не во время стажировки, а гораздо раньше – на 2–3-м курсах, оказывая всю необходимую помощь. Если даже 7 из 10 учащихся окажутся по настоящему талантливыми, работающими, это сторицей окупит все затраты.

Отдельно хочется сказать о ресурсных центрах, которые созданы на базе учреждений начального и среднего профессионального образования в рамках федеральной программы. Практически все выпускники этих учебных заведений трудоустраиваются по специальности. Сейчас действуют три ресурсных центра для ведущих отраслей промышленности: угольной, металлургической, сельского хозяйства. Такие же центры подготовки квалифицированных кадров рабочих и специалистов будут создаваться на региональном уровне для других отраслей: строительства, машиностроения, транспорта, газонефтепереработки, химической отрасли, лесной промышленности, сферы услуг. Без этого проблему дефицита кадров не решить. В 2011 году планируется создать ресурсный центр подготовки кадров для строительной отрасли на базе Кузбасского техникума архитектуры, геодезии и строительства. И здесь мы рассчитываем на реальную поддержку руководителей и собственников предприятий.

Кроме того, для повышения качества и доступности профессионального образования, обеспечения его непрерывности мы пошли по пути интеграции образовательных учреждений. Например, в г. Новокузнецке было три самостоятельных образовательных учреждения, которые готовили кадры для строительной отрасли: Новокузнецкий строительный техникум, монтажный техникум, профессиональное училище №58. В 2008 году произошло присоединение монтажного техникума и училища к Новокузнецкому строительному техникуму. Теперь это одно из самых успешных многоуровневых образовательных учреждений, где ведется подготовка по 13 специальностям и 5 профессиям. Техникум активно сотрудничает с известной немецкой фирмой «Кнауф», которая выпускает сухие строительные смеси, и сейчас здесь создается современный учебно-производственный комплекс по технологиям этой фирмы.

Что это дало? Прежде всего, укрепилась материальная база, исчезли дублирующие профессии и специальности, увеличилось количество баз производственной практики, повысились уровень квалификации педагогов и качество подготовки выпускников, решаются проблемы их



трудоустройства. И что особенно важно, действует программа социальной поддержки сирот и малообеспеченных студентов. Из 2100 студентов 330 ребят не имеют родителей. При этом все, кто обучаются в техникуме по программе начального профессионального образования, получают регулярное питание за счет средств областного бюджета. Главное, конечно, в том, что выпускник сразу после окончания училища может поступить в техникум и продолжить учебу по ускоренной программе. В итоге в одном учебном заведении можно стать хорошим профессионалом за более короткий период времени. Все это позволяет сделать систему подготовки кадров гибкой, мобильной, повышает конкурентоспособность выпускников.

На сегодняшний день у нас пока девять учреждений многоуровневого профессионального образования, которые реализуют программы начального и среднего образования. В числе лидеров – Кузнецкий индустриальный техникум (г. Новокузнецк), которым руководит Виктор Михайлович Тюленев, лауреат премии Президента РФ. Это первый ресурсный центр Кузбасса, который готовит квалифицированные рабочие кадры для металлургической отрасли. В 2008 году при поддержке В.М. Тюленева прошло объединение Кузнецкого индустриального техникума и профессионального лицея №19. Сегодня это один из крупнейших техникумов Кузбасса, где обучается почти 1,5 тыс. студентов. Ежегодно выпускается более 250 человек. И что важно, трудоустройство выпускников по полученным специальностям составляет 100%.

Сейчас мы должны идти дальше – создавать многоуровневые цепочки в сфере образования, которые объединяют школу – училище – техникум – вуз и будут работать в непосредственном контакте с предприятиями. У нас уже есть примеры такого эффективного взаимодействия.

В Кемеровском технологическом институте пищевой промышленности на среднетехническом факультете с 1996 года успешно реализуются программы среднего профессионального образования. Институт готовит технологов для пищевой и перерабатывающей промышленности. Это профессионалы-практики. Более половины из них продолжают дальнейшее обучение в вузе. В результате на выходе имеются высококлассные специалисты – технологи с хорошей практической подготовкой, которые востребованы не только в Кузбассе, но и в других регионах России. Кроме того, в вузе создано 3 инновационных предприятия на 40 рабочих мест, где студенты могут и работать, и проходить практику.

Многие, наверное, слышали слова из песни: «Новая эра ждет инженера». Это действительно так. Чтобы решать вопросы модернизации экономики, нужны квалифицированные инженерные кадры. А подготовка инженеров в вузах до сих пор ориентирована на индустриальное производство 30–50-летней давности. Материальная база учебных заведений давно устарела. Да и платят инженерам немного, престиж профессии значительно упал.

Квалифицированных технических специалистов хронически не хватает. За последние 10 лет из горных институтов Москвы и Петербурга ни один из направленных на учебу студентов не приехал назад. Но, что особо тревожит, и наши выпускники тоже не приходят работать по специальности. Поэтому мы считаем, на федеральном уровне надо поддерживать те региональные вузы, которые готовят кадры для ведущих отраслей экономики.

В Кузбассе вузы выпускают ежегодно более 3 тыс. инженеров. Кроме того, 6,7 тыс. выпускников училищ и техникумов получают технические профессии и специальности. Это примерно 40% от всех выпускников. Много даже для нашего индустриального региона. Но, к сожалению, не все работают по специальности. Проблема в том, что работодателям нужны не просто дипломированные инженеры, а специалисты высокой квалификации. Хотя сами работодатели зачастую не хотят принимать участие в их подготовке.

Теория должна обязательно подкрепляться практикой. Нужно вспомнить опыт СССР, когда производственная практика для студентов была обязательным атрибутом учебы. Сейчас следует возрождать эту норму. Для предприятий это должно стать обязательным условием работы. С этой инициативой на расширенной коллегии администрации области вышли собственники кузбасских предприятий: Г.И. Козовой – генеральный директор шахты «Распадская», В.П. Баскаков – вице-президент компании «СДС-Уголь». Они проявили заинтересованность в подготовке квалифицированных кадров для своего производства и готовы за счет предприятия оплачивать



практику, прикреплять наставников, принимать самое активное участие в обучении ребят. Опыт работы этих компаний по организации практики студентов богатейший. На шахте «Распадская» с 2004 года прошли производственную практику более 2 тыс. учащихся и студентов, из них 536 остались работать на предприятии.

По итогам коллегии направлено письмо в Правительство РФ с просьбой рассмотреть наши предложения, которые подсказаны самой жизнью. Большинство руководителей крупнейших предприятий области прошли трудовой путь от рабочего до генерального директора. Нужно просто внедрять свой опыт.

В заключение хотелось бы еще раз подчеркнуть: сегодня специалиста ценят. В развитых странах принято иметь несколько специальностей. Так, в Скандинавских странах детям внушают: хочешь быть юристом, ученым или бизнесменом – пожалуйста, учись. Но при этом надо овладеть еще двумя-тремя смежными профессиями, в том числе рабочими. И люди гордятся этим.

И нам необходимо вернуть престиж рабочим профессиям. Здесь важен как материальный, так и моральный стимул: внимание к трудовым традициям, рабочим династиям, уважение к человеку труда, профессионалу – Мастеру с большой буквы.