

О ПОДГОТОВКЕ И ЗАКРЕПЛЕНИИ ТЕХНИЧЕСКИХ КАДРОВ В ТУЛЬСКОМ РЕГИОНЕ

РЕКТОР ТулГУ, ДОКТОР
ТЕХНИЧЕСКИХ НАУК,
ПРОФЕССОР, ПРЕДСЕДАТЕЛЬ
СОЮЗА РЕКТОРОВ ВУЗОВ
ТУЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ, ЧЛЕН
ПРАВЛЕНИЯ ТОРГОВО-
ПРОМЫШЛЕННОЙ ПАЛАТЫ
ТУЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ
Михаил Васильевич Грязев



Так исторически сложилось, что промышленный комплекс Тульской области на 90% состоит из выпускников ТулГУ, и при отсутствии системы распределения кадров нельзя надеяться на приток специалистов из других университетов. Поэтому решение проблемы дефицита квалифицированных инженеров и профессиональных кадров надо искать сообща, в союзе вузов и предприятий-заказчиков, средних общеобразовательных и профессиональных образовательных учреждений Тульского региона. В последний период внимание к этому вопросу заметно повысилось. Проблема отражена в ряде документов федерального и регионального законодательства. Обращаясь к ее конкретным аспектам, необходимо обобщить некоторый опыт и высказать ряд соображений и предложений.

За более чем семидесятилетний срок в ТулГУ был создан уникальный наукоград, который охватывал все циклы производства характерных для нашего региона изделий: от проектирования до изготовления, от отладки и доводки до эксплуатации и утилизации. Сейчас из-за снижения интереса промышленных предприятий к ведению научно-исследовательской работы из университетской жизни постепенно уходят вопросы изготовления и эксплуатации изделий оборонного профиля. Страдают и уровень подготовки инженеров, и интересы производства. Думается, что сообща эти вопросы решать можно. Кроме того, сейчас как никогда необходима от-

срочка военной службы для выпускников, которые будут работать на военных заводах и в КБ.

В методологическом плане в основу поиска решений следует положить, по нашему мнению, последовательный системный подход и концепцию непрерывного образования каждого человека на рабочем месте в течение всего периода его профессиональной деятельности. «Образованный человек тем и отличается от необразованного, что продолжает считать свое образование незаконченным», – емкое выражение К. Симонова описывает суть концепции непрерывного образования.

Ключевым моментом является постоянное эффективное взаимодействие всех звеньев образования и производства на всех этапах подготовки, закрепления и переподготовки кадров. Это непременно должно привести к совокупности взаимосвязанных учреждений профессионального образования, объединенных по отраслевому признаку и партнерскими отношениями с предприятиями отрасли, то есть – образовательному кластеру нашей области. Основой его функционирования является программа по профессиональной подготовке кадров региона, предложенная губернатором Тульской области В.Д. Дудкой, концепция которой была обсуждена в ТулГУ с представителями заинтересованных сторон. Мы считаем, что эта программа должна рождаться путем совместных усилий всех компонент – составляющих образовательного кластера.

Параллельно мы хотели бы подготовить вместе с такими структурами, как областная служба занятости, департамент труда, территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Тульской области и другими заинтересованными сторонами входные параметры, то есть количество тех или иных специалистов, необходимых отраслям экономики Тульской области в перспективе на ближайшие 5 лет, требуемые уровни их подготовки (бакалавр, магистр, специалист).

Необходимо учесть в перспективных программных документах развития той или иной отрасли экономики Тульской области, группы предприятий средства на

подготовку кадров. Все это сделает задачу реально выполнимой. Необходимо понять, что главным во всех условиях образовательной деятельности является базовое предприятие, являющееся основным заказчиком кадров для учреждения образования.

Останавливаясь на одном из компонентов образовательного кластера – вузе, надо признать, что вузовская система подготовки инженерных кадров не совсем готова к выполнению поставленной задачи. И это касается разработки гибких образовательных программ и планов, учитывающих интересы предприятия-заказчика.

В последнее время появляются условия, благоприятные для организации эффективного взаимодействия. Например, бизнес-структуры получают возможность участвовать в формировании образовательных стандартов. Мы полагаем, наши региональные бизнес- и образовательные сообщества могли бы сформулировать свои соображения и вынести их для обсуждения на федеральный уровень. Кроме того, и при наличии госстандартов остаются возможности реализации в учебном процессе идей и пожеланий региональных промышленных предприятий, например, в рабочих программах, тематике курсовых и выпускных квалификационных работ.

Основной организационной формой обеспечения эффективного взаимодействия, на наш взгляд, являются много- и двусторонние договоры и соглашения на разных уровнях. Так, в марте текущего года в Москве состоялось подписание соглашения о партнерстве Российского союза ректоров и Союза машиностроителей России, на котором присутствовала и наша делегация. Подписанное соглашение – это договор о стратегическом партнерстве, о совместной работе на взаимовыгодных условиях престижных вузов и крупнейших предприятий России.

Следует привести и еще один пример. Приблизительно в то же время была достигнута договоренность с правительством Москвы о подготовке нашим вузом специалистов для строительного комплекса, испытывающего острый кадровый голод. Создаваемый под патронажем правительства Москвы горно-строительный институт в рамках нашего университета будет готовить инженерометростроевцев, дорожников и строителей. Руководство Москвы берет на себя укрепление технической и лабораторной базы института. Разумеется, мы будем расширять договорную базу и с предприятиями нашего региона и со всеми заинтересованными партнерами.

Сегодня комиссии по дипломному и курсовому проектированию в университете возглавляются представителями бизнес-сообщества, нам хотелось бы определить актуальность и уровень выполнения работ, провести круглые столы по направлениям подготовки, услышать объективную оценку знаний наших выпускников от представителей базового предприятия, то есть иметь обратную связь.

Мы хотим предложить, чтобы один день в неделю и магистранты, и будущие специалисты проходили практику на производственных площадях базовых предприятий. В советский период обилие хозяйственных ра-

бот заставляло профессорско-преподавательский состав университета быть в курсе дел отрасли, в эпицентре решаемых проблем. Сейчас, при отсутствии таких работ, мы ждем бизнес-предложений для стажировок преподавателей на базовых предприятиях с отчетом, утверждаемым на научно-техническом совете вуза.

Перспективным, на наш взгляд, является создание венчурных предприятий, занимающихся прикладными научными исследованиями и разработками, проектно-конструкторской деятельностью, внедрением технических нововведений. Они позволили бы ведущим ученым и студентам определять тенденции рынка, инноваций, ноу-хау в отрасли и т.д. – внедрять современные образовательные технологии и методы контроля уровня знаний студентов. Так, в университете создан интернет-институт дистанционного обучения, позволяющий изменить соотношение аудиторной и самостоятельной работы. На сегодняшний день в арсенале института 20 курсов.

Мы считаем, что нужно создавать консультационные центры по отраслям профессиональной подготовки (по примеру таких центров в медицине). Для внедрения новых подходов в профориентационной работе в университете создан вузовский центр развития карьеры. Аналогичные службы имеются на многих предприятиях, в образовательных учреждениях. Представляется, что есть необходимость объединения их усилий с деятельностью областных, городских и районных средств массовой информации на обсуждаемых направлениях.

Большое значение мы придаем целевому набору и считаем эту форму весьма перспективной. Согласно Федеральному закону №180-ФЗ мы реализуем прием абитуриентов на целевую конкретную подготовку для предприятий военно-промышленного комплекса. При этом в определении необходимого количества выделяемых бюджетных мест, в формировании предложений по кандидатурам претендентов решающее слово принадлежит предприятию-заказчику. В связи с этим неясно, почему активность бизнес-сообщества региона в этом отношении еще низка.

Особое внимание мы уделяем набору на технические специальности. В этом году ввели беспрецедентные меры поддержки для студентов ряда оборонных специальностей: повышенная стипендия от 1500 до 2000 рублей, первоочередное право на место в общежитии, возможность получения второго высшего образования на льготных условиях.

Если переход молодого человека из состояния «абитуриент» в состояние «студент» понятен и реализуется во многом известными и традиционными способами, то соотношение начального, чаще – среднего профессионального образования – и высшего требует новых подходов. Мы считаем, что каждый выпускник со средним специальным образованием должен получить высшее, как минимум 1-го уровня, то есть окончить бакалавриат. Для этого предлагаем оптимальный путь: выпускник трудоустроивается и одновременно учится у нас, получая соответствующую поддержку работодателя.



Непрерывная подготовка специалистов для бизнес-сообщества подтолкнула нас на создание корпоративных университетов и институтов. Такие структуры представляют собой часть компании, фирмы и т.д., поскольку обучение преследует сугубо корпоративные цели. На наш взгляд, корпоративное обучение следует организовывать с самым активным участием вузов. Собственно, такой опыт уже есть – так, в нашем университете давно и успешно работает региональный центр повышения квалификации. Речь идет о развитии и модернизации подобных форм, например широком использовании дистанционных технологий.

Очевидно, что качество и эффективность образовательного процесса, не говоря уже о трудоустройстве, напрямую зависят от эффективности и тесноты взаимодействия вуза с заинтересованными предприятиями. Здесь и традиционные, хорошо известные формы, например филиалы производств на кафедрах, и новые, которые еще предстоит совместно выработать.

Проблема подготовки и закрепления кадров требует значительных инвестиций. Возможно, это один из самых сложных моментов обсуждаемой проблемы. Заинтересованность государства есть – значимость

подготовки специалистов была еще раз подчеркнута в бюджетном Послании Президента Российской Федерации Д.А. Медведева. Дело прежде всего за бизнес-сообществом.

Я ничего не сказал о средних общеобразовательных учреждениях. Университет и школа – всегда во взаимодействии, и раньше и теперь. Формы этого взаимодействия многообразны и плодотворны. Назову для примера многогранную деятельность факультета довузовской подготовки, профориентационную деятельность факультетов и кафедр; региональную олимпиаду, проводимую приемной комиссией ТулГУ, привлечение школьников к занятиям в студклубе и командах КВН, в спортсекциях... Мы постоянно продвигаемся навстречу общему образованию, всегда ждем новых предложений по расширению и углублению сотрудничества с его учреждениями. Мы – базовый оценщик выпускника школы, как базовые предприятия – выпускника вуза. В наших интересах содействовать школе в важном деле профилизации, призванной повысить уровень преемственности общего и высшего профессионального образования. Наша ближайшая задача – найти и укрепить точки соприкосновения, и сделать так, чтобы они стали общими точками роста.