

# МОНИТОРИНГ ТРЕБОВАНИЙ РАБОТОДАТЕЛЕЙ В АСПЕКТЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ФЕДЕРАЛЬНОЙ ЦЕЛЕВОЙ ПРОГРАММЫ

**Сергей Владимирович Корсаков,**

директор ГБОУ СПО, Колледж архитектуры и строительства № 7 г. Москвы, к.пед.н.

**Светлана Николаевна Авраменко,**

начальник службы повышения квалификации Межрегионального ресурсного центра ГБОУ СПО КАС № 7

*В статье представлены обобщенные результаты социологического исследования, проведенного автором с целью выявления требований работодателей строительной отрасли к качеству образования выпускников, предоставляемого образовательными учреждениями начального профессионального и среднего профессионального образования.*

*In the paper are presented the generalized results of the sociological research done by the author in order to reveal the employer's requirements in the constructional industry for the education quality of graduates, given by the establishments of elementary and secondary education.*

**Ключевые слова:** Федеральная целевая программа, мониторинг, работодатели, строительная отрасль, качество образования, рынок труда.

**Keywords:** Federal objective program, monitoring, employers, constructional industry, quality of education, employment market.

В рамках реализации новой Федеральной целевой программы развития образования на 2011-2015 гг., утвержденной постановлением Правительства РФ в 2011 г., особое внимание уделяется развитию начального и среднего профессионального образования. Следует констатировать, что в настоящее время аутентичными признаками значительной части российских образовательных учреждений НПО и СПО являются устаревшая или слабая материально-техническая база и отсутствие ориентации на нужды работодателей при подготовке специалистов по отраслям. Значительная часть выпускников таких образовательных учреждений не имеет возможности трудоустроиться по полученной профессии/специальности, зачастую из-за недостаточного уровня квалификации для допуска к работам на современном производстве, который явился следствием отсутствия у ряда образовательных учреждений договоренностей с работодателями о подготовке специалистов для работы на их предприятиях. Очевидно, что динамика модернизации производственных технологий в строительной отрасли во многом опережает трансформационные процессы обучения в образовательных учреждениях [1, 3]. Эти факторы за много лет своего существования стали основными в создании проблемы соответствия качества и численности работников современным требованиям производства.

Вопросы соответствия численности и качества работников потребностям производства на протяжении многих лет реформирования отечественной экономики представляют интерес, как для руководителей отдельных предприятий, так и руководителей отдельных секторов экономики и страны в целом. Особенно остро данная проблема ощущается в строительной сфере, как одной из наиболее масштабных в народном хозяйстве по количеству вовлеченных в ее деятельность кадров. Строительная отрасль не стоит на месте, она находится в непрерывном развитии и, соответственно, вопросы образования и квалификации специалистов напрямую связаны с качеством строительства. Современные условия внедрения передовых средств механизации, технологий и материалов обязывают образовательные учреждения учитывать перемены и требования заказчиков в потребности рынка кадров, их профессионализму и универсальности.

Одним из главных направлений в аспекте качества образования должно являться создание условий, обеспечивающих подготовку конкурентоспособных, востребованных специалистов отрасли, готовых к проявлению лидерских качеств и комплексному решению профессиональных задач, продолжению образования через всю свою жизнь. Целью в данном случае является максимально полное удовлетворение потребностям работодателей через достижение качества подготовки специалистов, повышение профессиональной мобильности выпускников на рынке труда, достижение соответствия между образовательными и профессио-

нальными интересами личности, потребностями рынка труда и т.д. Для реализации данной цели недостаточно усилий одних лишь образовательных учреждений, потому в этот процесс вовлечены ведущие работодатели отрасли, например, на базе Межрегионального ресурсного центра ГБОУ СПО КАС №7: МГУП "Мосводоканал", ООО "Домас", ЗАО "Мосфундаментстрой-6", ООО "МФС-ПИК", ЗАО ПСО "Мосзарубежстрой" и др., как заказчики и конечные потребители продукции, выдвигающие требования в виде знаний, умений и навыков к выпускникам образовательных учреждений.

В настоящее время саморегулируемые организации наделены полномочиями по контролю за выдачей свидетельств о допуске к работам, которые влияют на безопасность объектов капитального строительства. Соответственно, требования к качеству строительных работ и профессиональному уровню сотрудников становятся выше. Квалификационный уровень работников в этом случае выступает гарантом качества выполняемых работ. В данном случае образовательный процесс нуждается в системе внешних оценок, как наиболее актуальных для достижения данной цели. По результатам проведенного опроса среди работодателей отрасли было выявлено, что прерогатива отводится таким оценкам, как:

- удовлетворенность работодателей качеством полученного образования выпускниками учреждений НПО и СПО, их квалификацией;
- удовлетворенность уровнем образовательных программ;
- удовлетворенность соотношением по числу выпускников учреждений НПО и СПО требуемым профессиям (специальностям);
- удовлетворенность профессионально-квалификационной подготовкой выпускников профессиональных образовательных учреждений;
- увеличение прибыли и рентабельности предприятий строительной отрасли за счет снижения издержек на переобучение персонала, сокращение доли затрат на внутрифирменную подготовку в структуре себестоимости продукции.

Очевидно, что работодатели, как основные заказчики профессионального образования должны участвовать не только в оценке результатов образовательного процесса и его реализации, но и в постановке целей обучения (как минимум, проводя экспертизу образовательных программ) в процессе образования. Для определения целей обучения образовательному учреждению необходимо максимально полно владеть информацией о требованиях работодателей, которые они предъявляют к качеству обучения и реализуемым программам отраслевой направленности, чему способствует мониторинг данных требований.

*Под мониторингом понимают постоянную взаимодельствие с работодателями с целью выявления соответствия их требований*

ожидаемому результату. Мониторинг требований работодателей необходим системе профессионального образования в ситуации перехода от стабильного состояния к режиму развития и включает: сбор данных и оценку результатов, действия по принятым оценкам результатов в соответствии со стандартами, валидность критериев. Целью мониторинга является создание оснований для обобщения полученной информации о состоянии сферы образования, соответствия ее требованиям рынка труда отрасли и основных показателях ее функционирования, для осуществления оценок и прогнозирования курса развития, принятия обоснованных решений по достижению качественного образования.

За период реализации задач Федеральной целевой программы развития образования, посвященной модернизации системы начального профессионального и среднего профессионального образования подготовки специалистов строительной отрасли на базе межрегиональных ресурсных центров, специалистами ресурсного центра, созданного на базе Государственного бюджетного образовательного учреждения среднего профессионального образования Колледжа архитектуры и строительства № 7 города Москвы, трижды проводился мониторинг требований работодателей. Осуществляемый мониторинг содержал в себе три этапа, которые реализовывались:

- первый этап - осень-зима 2011 г.;
- второй этап - зима-весна 2012 г.;
- третий этап - лето-осень 2012 г.

Выбор регионов был задан контекстом интенсивно проводящихся исследований по проблемам модернизации системы образования среди социальных партнеров образовательных учреждений - участников сетевого взаимодействия из городов Владимир, Смоленск, Иркутск, Новомосковск, Москва, Брянск, Кострома и др. [2].

Третий этап мониторинга показал заметно наметившуюся динамику роста заинтересованности представителей работодателей в принятии непосредственного участия в опросах в качестве респондентов, а также их вовлеченность в проведение экспертизы новых образовательных (модульных) программ обучения. На рисунках 1, 2 и 3 представлены результаты изменений в отношении работодателей к проводимой программе модернизации системы начального и среднего профессионального образования.

На представленных диаграммах видны изменения уровня квалификации кадров на предприятиях строительной отрасли различных регионов. Особенно заметны эти изменения на третьем этапе проведения мониторинга, когда респонденты, в роли которых выступили работодатели, среди основных причин положительной динамики происходящих изменений назвали:

- повышение уровня квалификации работников предприятий путем освоения ими программ дополнительного профессионального образования (Москва и Московская область, Владимирская, Смоленская, Липецкая и Иркутская области);
- увеличение количества практических занятий на современном производственном оборудовании (ОАО "ГлавВладимирстрой", ООО "СтройСити", ООО "Конкурент", ООО ЧОО "Са-яны", ООО "Домас" - строительные компании городов Владимир, Красноярск, Москва);
- частичная смена кадрового состава предприятия путем пополнения новыми кадрами - выпускниками образовательных учреждений (Тамбовская, Смоленская, Иркутская области и др.).

По итогам ответов в части испытываемого дефицита в квалифицированных кадрах (рис. 4, 5, 6) заметно, что на период лета 2012 г. в строительной отрасли произошли положительные изменения. Однако, при несколько сниженном проценте потребностей, пропорции остались практически такими же, и все так же лидирующая позиция здесь принадлежит дополнительному профессиональному образованию, вероятно, в силу относительной непродолжительности учебного процесса и, как следствие, быстрого результата в получении знаний теми специалистами, которые на данный момент наиболее востребованы предприятием.

Результаты третьего этапа мониторинга показали, что, как зимой и весной 2012 г., так и в настоящее время в регионах наиболее

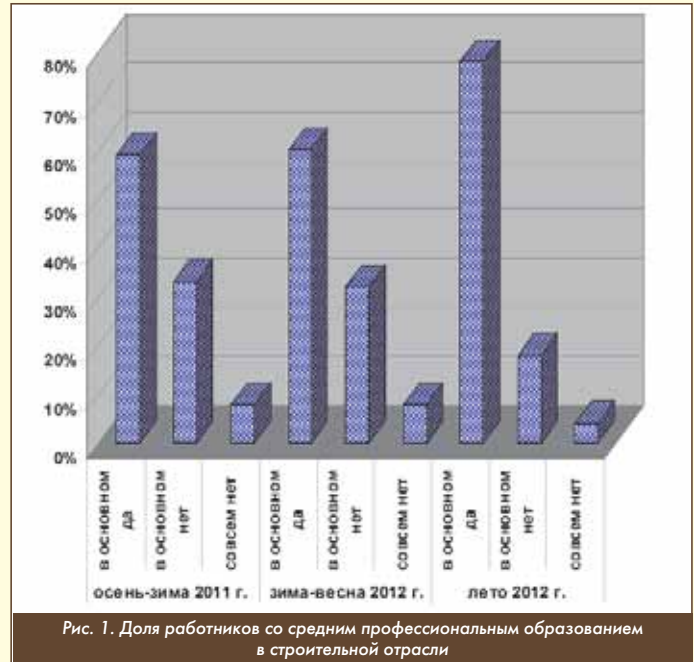


Рис. 1. Доля работников со средним профессиональным образованием в строительной отрасли

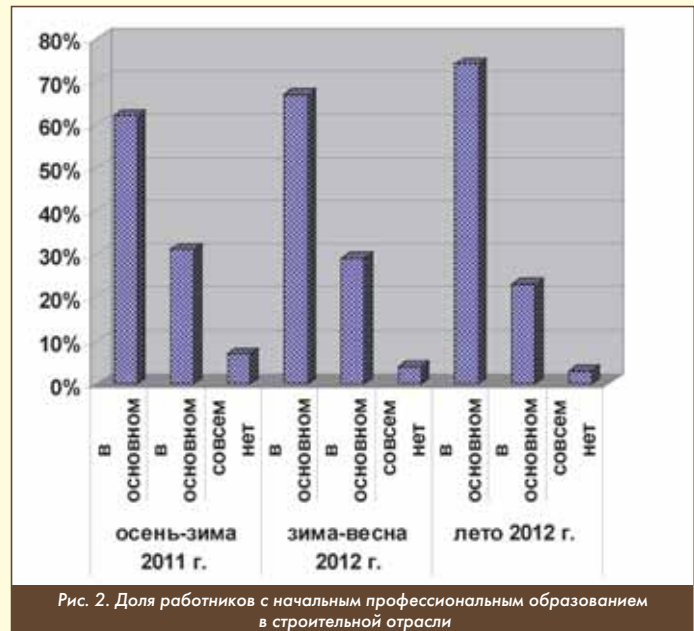


Рис. 2. Доля работников с начальным профессиональным образованием в строительной отрасли

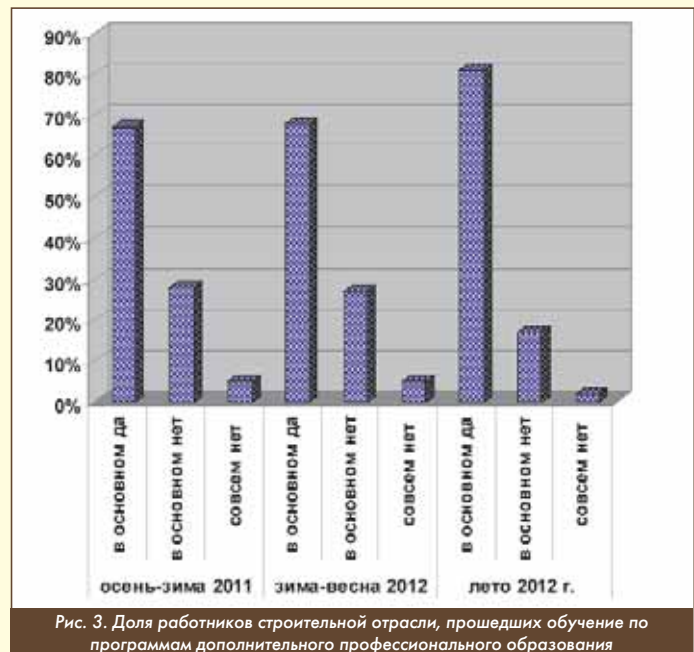


Рис. 3. Доля работников строительной отрасли, прошедших обучение по программам дополнительного профессионального образования



Рис. 4. Востребованность предприятий строительной отрасли в квалифицированных рабочих с НПО



Рис. 5. Востребованность предприятий строительной отрасли в квалифицированных рабочих со СПО



Рис. 6. Востребованность предприятий строительной отрасли в квалифицированных рабочих (ДПО)

востребованными рабочими профессиями являются "Электромонтажник" (Липецк, Московская и Владимирская области), "Монтажник санитарно-технических, вентиляционных систем и оборудования" (Москва и Московская область, Тамбовская область).

На рис. 6 видна тенденция изменения потребности работодателей в кадрах, обученных по программам ДПО, что подтверждает высокую востребованность в краткосрочном обучении работников. Причиной положительной динамики стал возросший процент обучения строительными организациями своих сотрудников по программам ДПО и, как следствие, увеличение доли таких работников в штате предприятий (рис. 3).

Следует отметить, что в процессе работы межрегионального ресурсного центра на базе ГБОУ СПО Колледж архитектуры и строительства № 7 в рамках реализации Федеральной целевой программы развития образования, была отмечена существенная заинтересованность со стороны работодателей в согласовании и экспертизе образовательных программ, что может являться свидетельством осознания ими (в большинстве - представители работодателей из городов Владимир, Смоленск, Иркутск и Тамбов) важности взаимодействия с образовательными учреждениями. Многие из числа региональных работодателей по-другому начинают относиться к кадрам своего предприятия и понимают, что "квалифицированные рабочие должны быть включены в национальную систему профессиональных квалификаций, оценка их профессионального уровня и получение новых квалификаций не должна замыкаться внутри отдельных предприятий, как это фактически сложилось в настоящее время. Это увеличит возможности рабочих на рынке труда, повысит их мобильность и в конечном счете - их зарплаты" [3].

#### Литература

1. Авраменко С.Н. Востребованность личных качеств у молодого специалиста: результаты анкетирования работодателей строительной отрасли российских регионов // Неформальное образование. - 2012. - № 5. - С. 84, с. 3-6.
2. Авраменко С.Н. Анкетирование как эффективный метод получения данных по использованию модульных программ // Среднее профессиональное образование. - 2012. - № 6. - С. 68, с. 27-29.
3. "Строительство справедливости. Социальная политика для России. Часть 1", В.В. Путин, Комсомольская правда. 13.02.2012 г.

Связь с автором: sv\_avr@mail.ru

## ИНФОРМАЦИЯ

Многоотраслевая промышленная корпорация Eaton и российский вертолетостроительный холдинг "Вертолеты России" начали совместное производство тефлоновых шлангов по технологии Eaton.

Тефлоновые шланги Eaton выпускаются на территории Национального центра вертолетостроения (НЦВ) в подмосковном Томилино. Установка шлангов на летательные аппараты будет происходить на производственных предприятиях холдинга, которые расположены по всей России, в т.ч. в Ростове-на-Дону, Казани, Улан-Удэ и других городах.

Первая партия выпущенных в России тефлоновых шлангов готова к установке на гражданские вертолеты типа Ми-8/17. Стороны также договорились о совместном расширении линейки выпускаемых шлангов для установки на другие типы российских вертолетов.

Гибкие трубопроводы, или шланги

применяются в многочисленных системах самолетов и вертолетов: гидравлических, топливных, кислородных, системах снабжения масла двигателя и др. Тефлоновые шланги служат на протяжении всего жизненного цикла летательного аппарата, что в среднем составляет 20 лет. Это позволяет значительно экономить на эксплуатационном обслуживании.

По многим технологическим параметрам только шланги Eaton способны пройти ряд испытаний, которые невозможны для оборудования других производителей: например, по спецификации огнестойкости шланги Eaton могут "выстоять" в огне без жидкости внутри в течение 15 минут. Требования долговечности, которые обеспечивает продукция Eaton, также являются выдающимися для данного вида продукции, обеспечивая практически беспрерывную эксплуатацию на вертолёте.

Компания Eaton сертифицировала

производство в Подмосковье, кроме того линия по изготовлению шлангов прошла сертификацию на соответствие требованиям международного аэрокосмического стандарта качества AS 9100. Для обеспечения стабильности уровня качества специалистами компании Eaton ежегодно будет осуществляется комплексный аудит на соответствие нормам и стандартам корпорации.

"Соответствующая линейка шлангов для различных типов российских вертолетов может быть создана уже через несколько лет", - отмечает Юрий Лебедев, руководитель проектов Аэрокосмического направления компании Eaton в России.

Начало совместному проекту было положено в 2009 г. на парижском аэрокосмическом салоне Le Bourget, где компании Eaton и "Вертолеты России" объявили сотрудничество, подписав соответствующие документы.