

Государственно-частное партнерство
в области профобразования

Пятница 23 мая 2014 №87 (5360 с момента возобновления издания)

kommersant.ru

22 Почему дуальная система — будущее профессионального образования?

23 Мечта призывника: служба в армии без отрыва от учебы

24 Интервью с генеральным директором МВШИ Вальтером Рацем

Развитие современной российской экономики невозможно без квалифицированных кадров. Чтобы повысить уровень подготовки, систему профессионального образования модернизируют при непосредственном участии потенциального заказчика — промышленного сектора. Обе стороны уверены: именно государственно-частное партнерство выведет профессиональное образование на новый уровень.

Совместными усилиями



Интеграция с реальным сектором экономики идет не только в подготовке будущих специалистов, но и в образовательных программах для тех, кто уже работает по специальности

— государственно-частное партнерство —

То, как будет развиваться российская экономика, президент РФ Владимир Путин определил два года назад — в мае 2012 года, подписав одно из своих первых распоряжений после переизбрания — указ №596 «О долгосрочной государственной экономической политике». Среди основных задач, поставленных перед правительством, — глобальное обновление производственной системы в стране. Для этого к 2020 году должно быть создано и модернизировано более 25 млн высокопроизводительных рабочих мест. Новый кадровый состав должен повысить производительность труда к 2018 году в полтора раза по сравнению с 2011 годом.

Однако ни увеличить объемы производства, ни повысить эффективность работников не удастся без системы подготовки высококвалифицированных кадров. Ведь вывести российскую экономику на новый уровень мешает кадровый голод. Как поясняют представители промышленного сектора, российским предприятиям не хватает молодых специалистов, чья подготовка соответствовала бы современному уровню развития отрасли. Более того, в образовательной системе сегодня наблюдается перекос: в регионах не учитываются потребности местных работодателей. Например, в областях, где развито машиностроение и, соответственно, наиболее востребованные профессии — инженерные, высшие учебные заведения выпускают юристов и экономистов. В результате на предприятиях не хватает рук, а выпускники остаются без работы.

Изменить сложившийся дисбаланс должна новая система распределения бюджетных мест между вузами — контрольные цифры приема. Теперь на первом плане стоят экономические потребности региона. Места распределяются в зависимости от того, производство каких отраслей преобладает и сколько кадров необходимо для них подготовить. В 2013 году сформировать кадровый запрос госорганам федерального уровня (Минтранс, Минздраву РФ, Минсельхозу и Минкульту) помогли объединения работодателей — Ассоциация юристов РФ, госкорпорация «Росатом» и т. д. Параллельно с ними работу вели региональные органы исполнительной власти вместе с крупнейшими работодателями субъекта РФ — именно они оценивали потребности локальной экономики в специалистах. «Это логично: на местах лучше понимают, какие специалисты им нужны», — подчеркнули в Минобрнауки.

Кадровый вопрос в законе
Кадровый вопрос вышел на первый план не только в реформе системы

профессионального образования, но и в законодательных инициативах. Речь идет о «Стратегии инновационного развития России до 2020 года», согласно которой для развития экономики нужен «инновационный человек», способный использовать последние достижения науки и техники, а также ориентированный на создание инноваций и внедрение их во все сферы жизни. Не менее важную роль играет и «Стратегия развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в Российской Федерации на период до 2020 года», принятая в 2013 году. Согласно документу, она «определяет направления государственной политики в области подготовки квалифицированных рабочих (служащих) и специалистов среднего звена в Российской Федерации на долгосрочную перспективу».

Стимулировать развитие отдельных отраслей промышленности должны соответствующие приказы: отдельно разработаны стратегии развития до 2020 года для металлургической промышленности, пищевой, легкой, индустрии детских товаров и т. д.

Работодатели плюс вуз

Больше всего в устранении дисбаланса между образовательной системой и потребностями своего производства заинтересованы сами предприятия. Именно поэтому новая система профобразования предполагает их активное участие не только в формировании запроса на подготовку специалистов, но и их содействие в организации самого учебного процесса. Как подчеркивают в Минобрнауки, только такой формат государственно-частного партнерства наиболее эффективно поможет решить проблему дефицита кадров.

Среди моделей интеграции высших учебных заведений и работодателей самые высокие результаты дали «базовые кафедры». Их создание стало возможным благодаря новому федеральному закону «Об образовании в Российской Федерации». «Если раньше вузы могли создавать базовые кафедры и другие структурные подразделения только в научных организациях, то теперь учебные заведения получили возможность сотрудничать с любыми организациями, осуществляющими деятельность по профилю соответствующей образовательной программы», — отметил заместитель министра образования и науки РФ Александр Климов.

В результате часть учебного процесса идет на площадке предприятия-партнера, благодаря чему студенты еще в университете получают навыки работы на производстве. В будущем им не придется проходить долгий период адаптации к промышленным реалиям, который, как правило, занимает от го-

да до пяти лет. Такие меры помогают не только повысить уровень квалификации будущих специалистов, но и увеличить их производительность труда.

Еще один формат взаимодействия вуза и сторонней организации — прикладной бакалавриат. Это внедрение практикоориентированных программ для высшего образования, благодаря которым, надеются в Минобрнауки, промышленность получит специалистов, владеющих навыками работы на высокотехническом оборудовании. В 2013 году (на учебный 2013–2014 год) по этой программе было выделено 3677 бюджетных мест в 44 вузах. Всего студенты будут осваивать 60 направлений подготовки. Что касается организации учебного процесса, то большая его часть проходит на площадках самих предприятий. При желании учащиеся имеют возможность получить рабочую квалификацию или среднее профессиональное образование. Как напоминают в Минобрнауки, сертификат рабочего или служащего доступен по почти 50 направлениям.

Среди тех, кто уже реализует программу прикладного бакалавриата, — Северный федеральный университет им. М. В. Ломоносова. Он готовит кадры при поддержке Института судостроения и морской арктической техники («Севмашпуз»). Уральский федеральный университет ведет обучение вместе с Уральской горно-металлургической компанией.

Сетевой подход

Еще одна инновация в образовательном процессе сегодня — сетевой формат. Как пояснили в Министерстве образования РФ, речь идет о совместно разработанной и утвержденной партнерами сети образовательных программ. Условия их реализации участники процесса обеспечивают сообща. Это и материально-технические ресурсы, и учебно-методическая база, и кадровый состав — преподаватели и т. д. Благодаря такому «сетевому взаимодействию» образовательный процесс получает гибкость: студенты сразу узнают о последних инновациях и промышленных разработках, а учебное заведение регулирует образовательные программы в соответствии со спросом «потребителя» — будущих работодателей.

В качестве участников «сетевой модели» могут выступать вузы — например, российское учебное заведение объединяется с зарубежным университетом. Еще один вариант — смешанный тип. Например, университет ведет подготовку специалистов вместе с образовательными организациями разных уровней или любыми другими — медицинскими, научными, культурными, спортивными, словом всеми, у кого достаточно резервов.

«Попасть на производства
белой металлургии —
преференция для студентов»

— передовики производства —

Есть ли будущее у белой металлургии? Есть, с уверенностью отвечают в группе ЧТПЗ и создают образовательные центры по обучению рабочих новой формации на основе государственно-частного партнерства в регионах присутствия.

● Группа ЧТПЗ — первопроходец в государственно-частном партнерстве (ГЧП) в области профобразования. Реализуемая компанией совместно с правительством Свердловской области с 2011 года программа «Будущее белой металлургии» — уникальный передовой опыт по развитию на основе ГЧП системы дуального образования, отвечающей стратегии президента РФ. Первый образовательный центр ЧТПЗ успешно работает в Первоуральске. Передовой опыт теперь масштабируется компанией и в других регионах: второй образовательный центр заработал в прошлом году в Татарстане при поддержке руководства республики. ● Челябинский трубопрокатный завод решил построить собственный образовательный центр, столкнувшись с дефицитом высококвалифицированных специалистов, способных работать на новых производ-

ствах компании: в цехе по производству труб большого диаметра «Высота 239», на электросталеплавильном комплексе «Железный озон 32» и в финишном центре. Новые производства потребовали привлечения более 2 тыс. синих воротничков, способных работать на высокотехнологичном оборудовании, которое в Европе эксплуатируется на считанных предприятиях. На ЧТПЗ посчитали, что эффективнее будет самим обучить необходимым специалистам местных студентов, чем искать готовые кадры по всей стране. О результатах проекта и подготовке специалистов будущего рассказывает АЛЕКСАНДР ФЕДОРОВ, акционер, председатель совета директоров ОАО ЧТПЗ.

— Как вы можете охарактеризовать ситуацию на рынке труда в промышленности?

— Одна из самых больших проблем, с которыми сегодня сталкиваются крупные промышленные предприятия, — дефицит молодых профессиональных кадров. Так получилось, что средний возраст большинства рабочих превышает 45 лет. И по мере того как предприятия приобретают новое оборудование и внедряют передовые технологии, привлечение и удержание молодых спе-



Александр Федоров: «Решение проблемы с кадрами — современное образование без отрыва от инновационного производства»

циалистов становится первоочередной задачей. Сегодня рост автоматизации производства требует многофункциональных специалистов. Почти половина российских компаний сталкивается с трудностями при поиске квалифицированных рабочих, инженеров и технических специалистов. Сейчас предприятиям нужны рабочие, которые знают новые технологии, умеют работать на современном оборудовании, владеют несколькими специальностями одновременно, постоянно повышают свою квалификацию, обмениваются передовым опытом с коллегами.

БУДУЩЕЕ ПРОФОБРАЗОВАНИЯ

Владимир Путин, президент РФ:

— Сегодняшний рабочий — это ответственный исполнитель сложных и меняющихся технических регламентов. В условиях, когда конкурентоспособные предприятия постоянно обновляют технологии, квалификация рабочего, его кругозор, его профессиональная гордость, его способность постоянно учиться стали решающим фактором конкурентоспособности...

Рынок труда квалифицированных рабочих нуждается в серьезных переменах. Необходимо построить внутри рабочих професий социальные лифты. В России надо воссоздать рабочую аристократию. К 2020 году она должна составить не меньше трети квалифицированных работников — около 10 млн человек (с семьями — 25 млн).

Дмитрий Медведев, премьер-министр РФ:

— Ситуация в профессионально-техническом образовании в постсоветский период длительное время оставляла желать лучшего, но в последние несколько лет немного выправилась благодаря нескольким программам. Важнейшей задачей на данный момент остается приведение содержания, формы и технологий подготовки рабочих кадров в соответствие с запросами рынка труда. Поэтому крайне важно, чтобы все власти, и региональные власти, находились в прямом контакте с представителями бизнеса по этому поводу. Необходимо активно привлекать работодателей к механизму государственно-частного партнерства.

Наталья Золотарева, директор департамента государственной политики в сфере подготовки рабочих кадров и ДПО:

— По итогам широкого обсуждения с экспертами из сферы образования и сферы труда на коллегии Минобрнауки России была представлена и одобрена «Стратегия развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в РФ до 2020 года». Она призвана определить, «какой новый облик должна получить систе-

ма профобразования, чтобы обеспечить новую экономику государства рабочими кадрами и техническими специалистами требуемого уровня квалификации и в нужном объеме».

В ходе обсуждения контуров этой новой системы мы сознательно расширили ее масштаб, включив в нее помимо имеющихся программ начального и среднего профессионального образования практикоориентированные программы бакалавриата, интенсивную подготовку взрослого населения по коротким программам профессионального обучения и ДПО, а также механизмы признания имеющейся квалификации, полученной как формальным, так и неформальным путем.

В будущем система должна обладать такими чертами, как качество и эффективность подготовки в соответствии с приоритетами экономического развития отраслей и регионов; гибкость реагирования на социально-экономические изменения и требования, предъявляемые инновационной экономикой; широта возможностей для различных категорий населения приобретать необходимые квалификации на протяжении всей трудовой деятельности.

Создание современной системы профессиональной подготовки и переподготовки кадров фактически становится зоной совместной ответственности и комплексного стратегического партнерства государства, бизнес-сообщества и образовательных организаций.

Александр Шохин, президент РСПП:

— Ощутимых успехов в развитии системы подготовки рабочих кадров и технических специалистов можно достичь только при условии, что в этой сфере будет налажено эффективное взаимодействие государства и бизнеса. Если это будет совместная ответственность государства, системы образования и работодателей. Должны быть созданы стимулы для инвестиций бизнеса в профессиональное образование. РСПП и национальный совет при президенте РФ по профессиональным квалификациям будут активно содействовать расширению этой практики и тиражированию ее на всей территории страны.

ГЧП в военной сфере:
российское ноу-хау

— призыв —

Государственно-частное партнерство (ГЧП), уже оправдавшее себя в гражданском секторе, опробуют и для военно-промышленного комплекса. Таким образом российские власти рассчитывают перенять опыт Запада, где военные ведомства, включая МЧС и МВД, заказывают продукцию у бизнеса на основе ГЧП. Между тем в России развивается и собственное ноу-хау в области эффективного взаимодействия бизнеса и военных. Пилотным примером такого успешного взаимодействия является сотрудничество между группой ЧТПЗ и вооруженными силами РФ в лице Центрального военного округа. По договоренности учащиеся Образовательного центра ЧТПЗ в Первоуральске Свердловской области проходят службу в армии в соседней воинской части, после чего возвращаются на родной завод.

Пересмотр
нормативной базы

Стимулировать развитие государственно-частного партнерства в оборонно-промышленном комплексе (ОПК) должен новый закон, находящийся на рассмотрении в Госдуме, — «О государственно-частном партнерстве в ОПК». Именно

он определяет сферу деятельности, форму и механизмы, которые могут применяться при реализации проектов ГЧП в ОПК. Напомним, что на сегодня отношения государства и частного бизнеса в рамках ГЧП в России регулируются несколькими разрозненными законодательными актами, среди которых федеральный закон (ФЗ) «О концессионных соглашениях», ФЗ «О защите конкуренции», ФЗ «О приватизации государственного и частного муниципального имущества» и т. д. (напомним, действующая модель контракта предусматривает договор жизненного цикла). Однако четкая нормативная база для работы в форме ГЧП до сих пор не сформулирована. Решить эту проблему должен законопроект «О государственно-частном партнерстве в ОПК», успешно прошедший первые слушания.

Сам документ был разработан Минпромторгом России вместе с федеральными органами исполнительной власти в соответствии с указом президента РФ и по поручению Совета безопасности. Готовая концепция была одобрена военно-промышленной комиссией.

Однако, как отмечал в своем интервью в ноябре 2013 года первый заместитель министра промышленности и торговли Российской Федерации Диеб Никитин, после принятия документ, несомненно, потребует доработки. Он напо-

нил, что большая часть предприятий из свободного реестра оборонно-промышленного комплекса, которых коснется документ, не работают исключительно в военных целях. Доля продукции гражданского назначения составляет порядка 40%. Например, Уралвагонзавод выпускает не только боевые танки и различную военную технику, но и железнодорожные вагоны, занимающая в этом сегменте рынка лидирующую позицию. Новый закон должен определить, как именно будут регулироваться взаимоотношения между такими предприятиями и государством.

Изменения в российской нормативной базе в сфере ГЧП позволят заимствовать и прививать на российской почве зарубежный опыт. Так, по примеру США, где около 30% разработок в области программирования для армии делает малый бизнес, российские власти надеются увеличить объем привлекаемых для выполнения заказа бизнес-структур — субподрядчиков. Тем самым чиновники надеются сократить издержки крупных компаний и вывести качество самой продукции на новый уровень. Первой ласточкой станет Объединенная авиастроительная корпорация: как стало известно в марте, она готова выделить малому и среднему бизнесу на аутсорсинг производство комплектующих для импортозамещения.