



КРУГЛЫЙ СТОЛ

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ: ВЫЖИВЕТ ЛИ РОССИЙСКИЙ БИЗНЕС?

Для отечественного производства наступили не самые лучшие времена. Дело даже не в кризисе, международной обстановке, санкциях и прочих смежных процессах — напротив, в ряде отраслей наметилось явное оживление, особенно в сфере, так или иначе связанной с военно-промышленным комплексом. Речь идет о дальнейшем развитии кадрового потенциала страны. На вопросы журнала «Саморегулирование и бизнес» ответили ведущие эксперты в сфере образования и руководители крупных строительных предприятий.

Выступления чиновников высшего ранга и их подчиненных на уровне отраслевых департаментов могут быть сколь угодно бравурными, однако и они прекрасно понимают, что от одних лишь разговоров о патриотизме производство не поднимется. Продукции от этого больше не станет хотя бы потому, что ее кто-то должен выпускать. Между тем утверждение, что рабочие специальности — низкооплачиваемые и малопривлекательные, за четверть века прочно укоренилось в общественном созна-

нии. Несмотря на то, что даже в кризисные времена на многих предприятиях зарплата высококвалифицированного рабочего существенно выше, чем у маловразумительного менеджера с сомнительным дипломом об абстрактном высшем образовании, молодежь предпочитает зачастую всё-таки второй вариант. Рабочих рук не хватает...

«Современная система подготовки нацелена на выпуск 70% специалистов с высшим образованием, 20% — со средним и 10% — с начальным,—

подсчитал известный бизнесмен и политик Михаил Прохоров. — При этом требования рынка таковы: на 80% — специалисты с начальным и средним образованием, и только 20% — с высшим. Соответственно, сегодня более 50% процентов выпускников гарантированно остаются без работы. Однако престиж рабочих профессий в России крайне низок. Образ рабочего сейчас для всей молодежи — это два персонажа из «Нашей Раши» — Равшан и Джумшут», — констатирует Михаил Дмитриевич.

Размышляют на эту тему и в правительстве. Дмитрий Медведев смотрит на проблему с привычной для себя точки зрения: «Профобразование — это один из рычагов модернизации экономики». Об этом недавно премьер-министр заявил на заседании Госсовета. А в начале марта нынешнего года глава кабинета подписал распоряжение «О популяризации рабочих и инженерных профессий». Документ нацелен на увеличение к 2020 году числа высококвалифицированных работников. К распоряжению прилагается план мероприятий по созданию условий для устойчивого профессионального развития молодежи, состоящий из 47 пунктов. Среди них — проведение профессиональных конкурсов и олимпиад, чемпионата WorldSkills Russia и фестиваля «Профи», реализация системного проекта «Подготовка рабочих кадров, соответствующих требованиям высокотехнологичных отраслей промышленности», проведение чемпионата России среди вальщиков леса «Лесоруб» и организация научных кружков для школьников, а также научно-практические конференции и форумы для молодежи, такие как «Юность Вагонки».

Чуть ранее — в конце 2014 года — правительство внесло в Государственную Думу законопроект о профессиональных стандартах. Дебаты оказались бурными. Если к документу примут отдельные поправки, то это будет означать введение запрета на работу не по специальности. Категорически против обязательного применения стандартов выступил замминистра связи и массовых коммуникаций Алексей Волин. По его словам, это «правило абсолютно неприемлемо в медиасфере, где больше 50% работников имеют дипломы филологов, историков, социологов, юристов». Комитет по труду с первоначальным подходом не согласился, и документ был существенно доработан при участии профсоюзов и Российского Союза промышленников и предпринимателей. Соответственно, в Думе обещают, что доработанный законопроект будет учитывать специфику отдельных сфер рынка труда.

— **Что же нужно делать для того, чтобы вырваться из порочного круга, вернуть престиж рабочим специальностям, какие требования предъ-**



ЕВГЕНИЙ РЫБНОВ,
Ректор СПбГАСУ



ВЛАДИМИР ЧМЫРЕВ,
президент СРО НП
«Балтийская строительная
компания», член Совета
НОСТРОЙ, доцент,
заслуженный работник
высшей школы РФ



ЮРИЙ ПАНИБРАТОВ,
доктор экономических
наук, профессор, член-
корреспондент РААСН



СЕРГЕЙ ФРОЛОВ,
кандидат технических наук,
технический директор СРО
НП «Строители Петербурга»



ВЯЧЕСЛАВ ЗАРЕНКОВ,
доктор экономических
наук, профессор СПбГАСУ,
президент Группы
компаний «Эталон»



ВЛАДИСЛАВ ФРОЛОВ,
начальник отдела
профессионального
образования Комитета
по образованию
Санкт-Петербурга



ОЛЬГА КРЫЛОВА,
директор по персоналу
ЗАО «Лемминкяйнен Рус»

являть молодым специалистам, кто более всего заинтересован в свежих кадрах и что следовало перенять в качестве положительного опыта из советской эпохи?

Владимир Чмырев:

— С 1990-х годов мы наблюдаем существенные изменения в системе российского профессионального образования. Для того, чтобы оптимизировать систему подготовки рабочих кадров в соответствии с потребностями самих регионов, им в 2012 году были переданы колледжи, на поддержку которых государство также выделяет средства. Сделан упор на государственно-частное партнерство и настройку профобразования на требования экономики. Соответственно, оценка потребности в специалистах рабочих строительных профессий отдана на откуп, прежде всего, профильным региональным комитетам.

Кроме того, на мой взгляд, существенная роль в этом процессе отведена торгово-промышленным палатам регионов, среди приоритетных направлений деятельности которых значится содействие развитию системы образования и подготовки кадров для предпринимательской деятельности, а также разработка и реализация государственных и межгосударственных программ в этой области. Кстати, в Германии именно ТПП занимаются организацией и контролем обучения, поскольку все предприятия являются их членами. А государство, в свою очередь, разрабатывает учебные программы и финансирует ПТУ.

Торгово-промышленная палата России в целях повышения качества подготовки специалистов занимается развитием взаимодействия учебно-методических объединений вузов с ассоциациями предпринимателей. Работодатели привлекаются к участию в мониторинге и прогнозировании потребностей экономики в квалифицированных кадрах, проведению независимой оценки качества профессионального образования.

Представители нашего Партнерства также задействованы в этом процессе. Антон Мороз, являясь вице-президентом Санкт-Петербургской торгово-промышленной палаты, и Владимир Быков, председатель Комитета по предпринимательству в сфере строительства и рынку недвижимости СПб ТПП, принимают активное участие в работе, направленной на совершенствование профессионального обучения специалистов рабочих строительных специальностей. Комитет на регулярной основе совместно с образовательными учреждениями проводит мероприятия, цель которых — возрождение системы профессиональной ориентации молодежи, повышение престижа рабочих профессий, инженерного труда. Организуются конкурсы профессионального мастерства, поощряются работники компаний, осу-



ществляется поддержка молодых специалистов. Это очень важная и нужная работа. И я вижу в этом реальную возможность для решения задач по обеспечению строительной отрасли профессиональными рабочими кадрами. Сам я принимаю участие в работе оргкомитетов ряда конкурсов — «Строймастер», «Строитель года», «Лидер строительного качества», «Лучший штукатур», «Лучший каменщик», «Лучший плиточник».

Не могу не отметить и ту работу, которую проводит Национальное объединение строителей. В июле прошлого года Национальный совет при Президенте РФ по профессиональным квалификациям наделил НОСТРОЙ полномочиями Совета по профессиональным квалификациям в строительстве. В соответствии с этим Нацобъединение проводит мониторинг рынка труда, появления новых профессий, изменений в наименованиях и перечнях профессий в строительной отрасли. Эксперты НОСТРОЙ задействованы в разработке, применении и актуализации профессиональных стандартов, отраслевой рамки квалификаций и квалификационных требований в строительной отрасли, а также в организации профессионально-общественной аккредитации образовательных программ в сфере строительства.

Хочу особо отметить, что в целях модернизации системы профессионального образования в сфере строительства необходимо продолжить разработку стандартов профессиональной деятельности, предоставив возможность активного обсуждения данных документов профессиональным сообществом. Национальное объединение также должно развивать и оказывать всестороннюю поддержку институту наставничества со стороны опытных проектировщиков и изыскателей над молодыми специалистами.

Юрий Панибратов:

— На региональном уровне оценивать потребность в специалистах рабочих строительных профессий должно государство. Оно может это делать в лице региональных комитетов (министерств) по строительству, образованию, науке и высшей школе, территориальных отделений Российской академии архитектуры и строительных наук. Иными словами, это должен быть тот орган, которому выделяются соответствующие средства, перед которым четко сформулированы цели, задачи и сроки исполнения.

Сергей Фролов:

— Вопрос потребности в специалистах рабочих строительных профессий обсуждается в отрасли не первый год. Мы давно пытаемся прикинуть, сколько и каких рабочих рук требуется на стройках Петербурга. Однако однозначно ответить на этот вопрос в настоящий момент не в состоянии ни Торгово-промышленная палата, ни отраслевые союзы, ни государственные органы.

Казалось бы, вопрос простой — ведь потребность в рабочих определяется наличием работы, объектов. Нет объектов — значит, и рабочие не нужны. Но долгосрочная плановость в строительстве у нас находится в зачаточном состоянии. Планы развития городов, планы развития отрасли меняются практически ежегодно. «Большого» планирования нет. Например, по запросу органа по сертификации DQS я на протяжении нескольких лет сертифицировал систему менеджмента качества ОАО «Метрострой». И я видел, как в Петербурге менялись планы строительства метро — то одни схемы утверждаются, то другие.

Кроме того, всем известно, как меняются планы развития строительной отрасли при смене высших должностных лиц в регионах — прежние проекты отменяются, а приоритетными оказываются совершенно другие. Это первый момент.

Второй момент в том, что постоянно появляются новые технологии, новые материалы, новые требования. На кого-то должна быть возложена задача наблюдать, какие организации, какие материалы и технологии используют. Часто можно услышать, что у нас производительность труда в строительстве в шесть раз ниже, чем у американцев. А если посмотреть, какие мы средства применяем, какими мы технологиями пользуемся? Вот этим надо заниматься. Но пока некому.

Третий же момент — это скрытые рабочие кадры. Я имею в виду мигрантов, нелегально привлекаемых к работе на стройке.

Все эти факторы в совокупности как раз и не дают возможности дать внятный ответ на простой вопрос, сколько и каких специалистов необходимо отрасли.

Вячеслав Заренков:

— Наиболее точно оценить потребности в специалистах рабочих строительных профессий могут только сами организации, работающие в отрасли. Потребность определяется в соответствии с запланированными объемами работ компании и перспективами развития бизнеса.

Региональные объединения СРО могут консолидировать данные по обозначенным потребностям на региональном уровне и передавать сведения в региональные комитеты (министерства) образования. На основе этих данных можно и нужно выстраивать и программу образовательных услуг.

Владислав Фролов:

— Оценка потребности в квалифицированных рабочих и специалистах среднего звена важна для любой отрасли экономики. При этом надо иметь в виду, что не все специальности и профессии тесно связаны только с одной отраслью. Например, слесарь, сварщик, водители различных категорий, электрик найдут себя в разных отраслях, не говоря уже об экономистах, логистах и т.д. Ввиду этого, отраслевые прогнозы и специальности не всегда совместимы друг с другом. Прогнозы, которые осуществляются Комитетом по труду и занятости населения и отражают потребности по укрупненным группам специальностей (УГС), тоже не могут служить исчерпывающей основой для прогнозирования потребностей в специалистах и рабочих. Причина этого в том, что в одну УГС могут входить от пяти до 12 специальностей (профессий) среднего профессионального образования, весьма отличающиеся друг от друга по содержанию образования.

Профессиональные образовательные организации, находящиеся в ведении Комитета по образованию, для прогнозирования своих контрольных цифр приема граждан заключают двусторонние договоры с предприятиями и организациями. Таких договоров у наших 48 учреждений заключено и действует более 1600. И этот прогноз подготовки кадров, который мы осуществляем на период от трех до пяти лет, можно считать наиболее точным, так как все будущие выпускники расписаны по конкретным предприятиям. Такой подход подтверждает свою правильность статистическими данными. Вот уже несколько лет количество наших выпускников, не трудоустроившихся в течение первого года после выпуска, не превышает половины процента при том, что нашими профессиональными образовательными учреждениями выпускается ежегодно более 10 тысяч рабочих и специалистов по 143 специальностям и профессиям.

В строительной отрасли прогнозирование потребности в рабочих кадрах — может быть, наиболее сложный процесс. Работодатели-строители даже в более стабильные годы нечасто могли с уверенно-

стью сказать, какие кадры и в каком количестве будут им необходимы даже в краткосрочной перспективе. Работодатели всегда объясняли это тем, что большое количество малых и средних предприятий строительной отрасли не имеют долгосрочных заказов и не всегда могут предвидеть объемы своей деятельности даже на полгода вперед. Независимые оценки различных источников потребности в специалистах строительной отрасли могут отличаться на порядок.

Конечно, самый стабильный заказчик для системы профессионального образования — государство, а точнее — бюджет Санкт-Петербурга. Однако для экономичного и оптимального расходования бюджета необходимо наиболее точно представлять приоритеты и потребности экономики города, его отраслей. Можно говорить о том, что в сложившейся сейчас ситуации в экономике и на рынке труда, двусторонние договоры образовательных учреждений и работодателей дают всё же наиболее точное представление о действительной потребности в кадрах.

Многие предприниматели, включая генеральных директоров и кадровые службы крупных предприятий, находятся в плену представлений о том, что специалиста обязательно надо готовить два, три года, а то и дольше. Однако возможности, которыми располагают профессиональные образовательные учреждения сегодня, позволяют разрабатывать и в кратчайшие сроки реализовывать различные образовательные программы. Например, новую квалификацию можно дать рабочему за три-шесть месяцев в зависимости от периодичности занятий. Новую компетенцию работник предприятия может освоить за один-два месяца. По договорам с организациями, образовательные учреждения могут составить даже индивидуальный учебный план под конкретное рабочее место.

Например, работодателю-строителю для выполнения заказа требовался каменщик, а теперь наступила стадия работ, когда нужен штукатур, маляр или плотник. Можно каждый раз увольнять работника, искать нового, потом следующего и так далее. А можно дать новую компетенцию тому рабочему, который хорошо себя зарекомендовал. Конечно, со стороны работодателя потребуются средства для переобучения такого сотрудника, но взамен предприниматель обретает стабильность в кадрах, повышение качества работ и сопутствующие этому дополнительные преимущества.

Сегодня почти каждый второй выпускник профессиональных образовательных учреждений Комитета по образованию — рабочий или служащий, который обучался на договорной основе, то есть прошел переподготовку, получил новую профессию или квалификацию.

— Кто может и должен быть заказчиком для системы профессионального образования по подготовке специалистов рабочих профессий?

Вячеслав Заренков:

— Заказчиками являются коммерческие организации, использующие в своей деятельности труд специалистов рабочих профессий. Сегодня квалифицированные кадры — большой дефицит, особенно, среди рабочих профессий. Все хотят работать в офисах, быть руководителями. Но я придерживаюсь такого мнения: стать хорошим руководителем может только тот человек, который знает дело своей фирмы изнутри, пройдя все ступени производственного процесса. Поэтому, чтобы руководить строительной компанией, нужно сначала самому поработать на стройплощадке.

А дефицит кадров связан и с тем, что в последние годы престиж рабочих профессий нивелирован. Компания «Эталон» пытается решить этот вопрос собственными силами — мы поддерживаем репутацию рабочих профессий среди молодежи, курируем учебные учреждения, предоставляем места для прохождения студентами практики.

Прежде всего, сам бизнес должен формулировать социальный заказ для учебных заведений, а также помогать перспективным выпускникам в прохождении практики и последующем устройстве на работу. Ряд предприятий сегодня готовит кадры для себя, заключая договоры с вузами и техникумами. Однако пока это под силу только крупным компаниям — таким, как «Метрострой».

Помимо активного участия работодателей в разработке образовательных стандартов и программ, а также формирования бизнесом целевых заказов на подготовку кадров, необходимо увеличить контрольные цифры приема абитуриентов на строительные специальности.





Наконец, целесообразно создавать учебные центры при строительных компаниях. В этом случае к процессу обучения подключаются специалисты компании, у которых есть практический опыт, знание современных потребностей и тенденций рынка.

— **Какими же профессиональными навыками должен обладать выпускник образовательного учреждения? Должны ли они соответствовать профессиональному стандарту, федеральному государственному образовательному стандарту (ФГОС), узким требованиям конкретного работодателя или быть более широкими, чтобы уметь работать по смежным специальностям?**

Владимир Чмырёв:

— В современных условиях требования к молодым специалистам возрастают: в цене «многопрофильные» работники. Постоянное совершенствование оборудования, материалов, технологий требует постоянного повышения уровня знаний, умений и навыков. Без этого не получится эффективно и во всей полноте использовать возможности современного строительства.

Юрий Панибратов:

— Для получения документа государственного образца о соответствующем образовании выпускник должен обладать навыками, соответствующими федеральному государственному образовательному стандарту (ФГОС), который должен быть разработан профессиональными строителями совместно с педагогами, рассмотрен и одобрен профессиональным сообществом (НОСТРОЙ и Минстрой России) и утвержден Правительством России.

Евгений Рыбнов:

— Выпускник должен обладать всеми професси-

ональными навыками (компетенциями), перечисленными в ФГОС, в профессиональных стандартах. Их перечень и количество варьируется в зависимости от уровня образования, от получения квалификации, от вида профессиональной деятельности, от специфики вуза. Вот, например, некоторые из компетенций стандарта по специальности «Строительство и эксплуатация зданий и сооружений»: подбирать строительные конструкции и разрабатывать несложные узлы и детали конструктивных элементов зданий, организовывать и выполнять строительно-монтажные, ремонтные работы и работы по реконструкции строительных объектов. Перечень профессиональных навыков может быть «заточен» под требования конкретного работодателя, может быть более широким или специфичным, но в любом случае должен соответствовать утвержденным стандартам.

Вячеслав Заренков:

— Выпускник образовательного учреждения должен обладать главным навыком — умением применять полученные знания на практике. Если мы говорим о рабочих профессиях, то этот навык тем более является ключевым. Можно много и хорошо знать теоретическую часть процесса, но без умения применять эти знания на практике их значимость обесценивается. Поэтому так важно тесное взаимодействие учебных учреждений с компаниями-застройщиками: чтобы выпускник смог профессионально работать, он должен уже в процессе обучения понимать всю технологию рабочего процесса.

Группа компаний «Эталон» уделяет большое внимание работе со студентами, потому что мы понимаем, чтобы получить профессиональные кадры, нужно инвестировать в них еще на этапе их становления. Под инвестированием я понимаю, прежде всего, передачу опыта и предоставление возможности изучать рабочий процесс, технологии не в учебном классе, а на стройплощадке.

Только бизнес определяет, какие кадры ему нужны, какими умениями должен обладать рабочий той или иной специальности. Образовательные программы, к сожалению, сегодня не поспевают за развитием технологического процесса, поэтому знания, даваемые студентам, иногда бывают неактуальными, устаревшими. А бизнес остро чувствует все новшества и сразу применяет их на практике. И может поделиться опытом этого применения с молодыми специалистами.

Для эффективности образовательного процесса, конечно же, было бы верным разрабатывать стандарты образования совместно с представителями отрасли. И делать это систематически.

И еще очень важно помнить, что помимо обучения студентов нужно совершенствовать знания и навы-

ки и уже работающих специалистов: регулярные курсы повышения квалификации — залог сохранения и развития профессиональных кадров.

Владислав Фролов:

— Если вопрос о профессиональных навыках рабочего мы зададим группе предпринимателей, то получим почти столько же разных ответов, сколько предпринимателей будут находиться в аудитории. Мы знаем это по опыту. На одной из конференций в 2014 году, где присутствовали представители сферы автотехобслуживания, мы говорили о компетенциях, которыми должен обладать выпускник-автомеханик. По сути, это требования, которые предъявляет предприниматель к выпускнику. Выяснилось, что требования столь отличны друг от друга, что одному работодателю достаточно того, чтобы выпускник умел приворачивать гайки на колесах. Другому необходимо, чтобы выпускник хорошо знал законы Ньютона. Третий не прочь был бы видеть работника со знанием психологии общения, так как для него это не просто автомеханик, а продавец всего спектра услуг, который предоставляется его автосервисом.

Иными словами, в профессиональных стандартах будут выражены обобщенные требования работодателей. Учет этих требований при подготовке специалистов возможен и сейчас, даже при отсутствии профессиональных стандартов, так как вариативная часть образовательных стандартов позволяет реализовывать пожелания конкретного работодателя. Примеры такой совместной работы предприятий и образовательных учреждений у нас есть практически в каждой отрасли, но особенно ярко представлены в судостроении, автосервисе, жилищном сервисе, туризме и сфере обслуживания. Важно лишь, чтобы предприниматель как можно раньше подключился к работе по корректировке учебного плана на подготовку специалиста или рабочего. Тогда именно его требования и лягут в основу вариативной части. Если при этом предприниматель предоставит свою производственную базу для прохождения практики, тогда и навыки, которые получит будущий выпускник, будут ориентированы на оборудование работодателя.

Если условия, о которых шла речь выше, соблюдаются и работодателями, и образовательным учреждением, тогда можно говорить об элементах дуального обучения. Пока в таких случаях говорим о социальном партнерстве, при котором теоретическую часть полностью берет на себя образовательное учреждение, а практическая составляющая реализуется с максимальным приближением к условиям труда и оборудованию конкретного предприятия.



— Квалификация любого выпускника базируется как на знании им теории, так и на наличии у него практических навыков. Где же лучше всего ему получить их — в мастерской образовательной организации, на специализированном полигоне, на строительном объекте? Какова оптимальная продолжительность производственной практики? В последнее время в сфере СПО часто можно слышать словосочетание «дуальное образование». Что это такое?

Юрий Панибратов:

— Начальные практические навыки обучающийся должен получить в мастерской образовательной организации, последующие — на строящихся объектах. «Дуальное образование» же, как и «Управление проектом» и «Дорожная карта» — это модные синонимы давно известных отечественных понятий «Сочетание теоретического обучения с практическим», «Управление строящимся объектом» и «Планирование». Таким образом, дуальное обучение — не что иное, как оптимальное сочетание аудиторных занятий с приобретением практических навыков, а впоследствии — профессионального мастерства в реальных условиях выполнения работ на строящихся объектах. Оптимум по каждой профессии должен быть определен высокопрофессиональными мастерами-наставниками. При трехлетнем обучении производственная практика должна занимать, по моему мнению, не менее 40% учебного времени.



Владимир Чмырёв:

— Гарантированные связи между образованием и производством жизненно необходимы любому профессиональному обучению. Хорошим примером здесь может послужить положительный опыт работы Союза реставраторов Петербурга, объединяющего ведущие реставрационные компании города, которые также входят в наше Партнерство. Союз реставраторов поддерживает профильные учебные заведения, и эта работа ведется по нескольким направлениям.

Во-первых, благодаря включенности в профессиональное сообщество, лицеи решают проблему с организацией производственной практики. Учащиеся работают на объектах культурного наследия под руководством опытных профессионалов реставрации.

Во-вторых, бизнес, заинтересованный в подготовке кадров, оказывает ребятам прямую материальную поддержку. С 2007 года двадцати лучшим учащимся реставрационных специальностей Союз реставраторов ежемесячно выплачивает специальные стипендии.

В-третьих, специально для учащихся профильных лицеев Союз реставраторов организует профессиональные экскурсии на реставрационные объекты, мастер-классы по использованию новейших материалов и технологий реставрации.

Наконец, на площадке реставрационного лицея Союз проводит ежегодный конкурс профессионального мастерства «Реставратор года». На протяжении нескольких лет это давало ребятам возможность

наблюдать работу лучших профессионалов города, а в 2012 году студенты впервые были допущены к конкурсу в качестве участников.

На мой взгляд, такое взаимодействие как раз и является своего рода примером дуального образования, о котором сейчас так модно говорить. Оно предполагает синтез усилий образовательного учреждения и предприятия в подготовке кадров: вуз или колледж дает учащемуся общеобразовательные предметы, а предприятие занимается практической подготовкой.

Вячеслав Заренков:

— Как я уже говорил, подготовка кадров, в которых отрасль по-настоящему нуждается, невозможна без непрерывной работы с будущим работодателем. Бизнес, заинтересованный в собственной конкурентоспособности, должен постоянно работать с образовательными учреждениями и выращивать для себя сотрудников со студенческой скамьи. А студенты, со своей стороны, должны заботиться о совмещении обучения на последних курсах с плотной практикой на производствах. Такая практика есть у студентов ГАСУ. Ежегодно у них есть возможность пройти практику в организациях, объединенных в Группу компаний «Эталон». О дуальном образовании нам известно. Собственно, то, о чем мы сегодня беседуем — это и есть принципы дуального образования. Оно является наиболее эффективным.

— Кто и в какой степени получает основную выгоду от высококачественного профессионального образования (государство, работодатель, выпускник)?

Юрий Панибратов:

— Пожалуй, это выгодно в равной мере всем. Государство получает высококачественную недвижимость с длительным сроком службы, увеличенной продолжительностью межремонтных периодов, существенно снижая при этом эксплуатационные расходы. Работодатель получает добротную и в срок выполненные строительно-монтажные работы, своевременно сдает объект в эксплуатацию, экономя на условно-постоянных накладных расходах, повышает рейтинг, а следовательно, и востребованность у инвесторов. Выпускник получает достойную заработную плату, премиальные доплаты, всегда востребован работодателями.

Владимир Чмырёв:

— Выгоду от качественного профессионального образования получают все вместе взятые — и государство, и работодатель, и выпускник. Работодатель и СРО особо заинтересованы в высокой квалификации специалистов, поскольку они отвечают за качество работ не только своим авторитетом, но и финансовыми средствами.