САМОРЕГУЛИРУЕМЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ

ФОРМИРОВАНИЕ ОБЩЕСТВЕННОГО ЗАКАЗА НА ОБРАЗОВАНИЕ И ПРОФЕССИЮ

Роль общественных профессиональных организаций в развитии системы образования и науки, а также в надлежащем обеспечении профессиональными кадрами строительной отрасли.

10 лет назад в строительной отрасли был введен институт саморегулирования, который должен был взять на себя часть функций государства по регулированию работы строительного комплекса, оказать помощь и содействие в выработке государственной политики в области строительства и четко определить интересы и потребности профессионального сообщества, в том числе, связанные с совершенствованием профессионального образования и развитием современных строительных профессий.

Институт саморегулирования был призван конкретизировать цели и задачи профессионального сообщества: определить направление совместного движения государства, бизнеса и общественных объединений не только в рамках развития самого бизнеса, но и его надлежащего обеспечения профессиональными кадрами – рабочим, инженерным, преподавательским составом и, в том числе, сформировать общественный заказ на образование и «профессию» для системы высшего, среднего и профессионального технического образования.

Два года назад вступил в силу Федеральный закон № 372-ФЗ «О внесении изменений в Градостроительный кодекс Российской Федерации и отдельные законодательные акты Российской Федерации» от 03.07.2016, который определил дополнительные задачи и зоны ответственности для саморегулируемых организаций и их национальных объединений, которые сейчас являются основными представителями строительного бизнеса в системе взаимодействия с исполнительными и законодательными органами государственной власти. В рамках закона была введена система учета и ведения реестра специалистов на базе Национального объединения строителей и Национального объединения изыскателей и проектировщиков. Таким образом, зародилась система учета профессиональных кадров высшей квалификации в сфере строительства на территории России, призванных вести работы по организации строительства, проектирования и инженерных изысканий.

КАДРОВЫЙ ДЕФИЦИТ И ГОЛОД

В ходе подготовки к Государственному совету Российской Федерации, посвященному строительной отрасли, который прошел в 2017 году, четко обнажилась одна из основных проблем, приводящая к неправильному планированию развития отрасли – это проблема, связанная со статистическим учетом имеющихся показателей строительства, проектирования и инженерных изысканий по всем направлениям. Это приводит как к кадровому дефициту и голоданию отрасли по ряду важнейших направлений, так и к неоцененности строительных, а, в первую очередь, проектных и изыскательских работ на рынке строительных услуг. Статистика, выдаваемая Росстатом, фактически не совпадала по всем основным позициям с той статистикой, которая была представлена государству бизнесом и общественными объединениями, а также профессиональными союзами, работающими в сфере строительства, проектирования, инженерных изысканий.

В частности, мы обнаружили абсолютно неэффективную, несоответствующую потребностям отрасли систему заказа на образование в адрес высших учебных заведений, особенно, за пределами крупных «строительных» регионов и городов – миллионников. Это привело, с одной стороны, к закрытию ряда профессиональных учебных заведений, качественных факультетов и специалитетов в высших учебных заведениях в области строительства, проектирования и архитектуры, с другой стороны – к переизбытку специалистов с техническим образованием по направлениям, которые в настоящий момент, к сожалению, мало востребованы в отрасли. Соответственно, появляются специалисты, которые не могут найти себе применение в отрасли, притом, что она имеет потенциал потребности рабочих мест до 7 – 10 миллионов трудоустроенных граждан России по всему комплексу, включая технологические процессы и производство строительных материалов, продукции и изделий.

КАДРЫ И НАЦИОНАЛЬНЫЙ РЕЕСТР СПЕЦИАЛИСТОВ

Действующие указы и Послание Президента Российской Федерации Федеральному Собранию, а также «майские указы» предусматривают увеличение объемов строительных мощностей почти вдвое. Обеспечить исполнение этих амбициозных задач мы сможем только, если будем совершенствовать и развивать систему строительства комплексно по всем направлениям. В первую очередь, создавая и совершенствуя систему подготовки профессиональных кадров, как на уровне профессионально-технического образования, так и на уровне подготовки кадров высшего руководящего звена, а также кадров, непосредственно отвечающих за образование в строительной, проектной и изыскательской отраслях.

Созданный на базе национальных объединений Национальный реестр специалистов сейчас наполняется по определенным квалификационным признакам в части только двух основных направлений: организация строительного производства и организация проектных и изыскательских работ. Были сформированы критерии профессиональной оценки, которые складывались исходя из инженерного специалитета, стажа работы по специальности – не менее десяти лет, наличия дальнейшей профессиональной переподготовки и повышения квалификации или получения послевузовского образования – аспирантуры, докторантуры и т.д.

В данный момент реестр сформирован достаточно на высоком уровне, на наш взгляд, более чем на 90%. Но он уже на стадии формирования показал, какое обширное количество специалистов с различными специальностями необходимо, чтобы укомплектовать только данное направление в строительной отрасли по минимальному принципу. К сожалению, большинство субъектов Российской Федерации, исключая Москву, Московскую область, Санкт-Петербург и другие крупные города-миллионики, испытывают нехватку в подготовленных по специальным программам, переквалифицированных или обученных специалистов высшего инженерного состава, которые соответствуют адекватным критериям квалификации, сформированным со стороны профессионального сообщества.

При этом лица, включенные в этот реестр, получают четкие преимущества перед специалистами, отсутствующими в реестре. Это определенные преференции при принятии на работу, влияющие, в том числе, на зарплату, востребованность на крупных строительных предприятиях, а также высокая доля ответственности за документы, которые данные специалисты подписывают. Например, мы не можем подать документы на государственную экспертизу без наличия подписи минимум двух таких специалистов, которые должны работать в штате на постоянной основе. Кроме того, вводя этот реестр, мы фактически влияем на вопросы, связанные с реальным трудоустройством многих специалистов, работающих на нынешний момент, к сожалению, в рамках «серой» заработной платы.

Завершив формирование этого реестра, как мне кажется, мы должны будем перейти к созданию реестра по остальным специализациям в строительной, проектной и изыскательской области, которых мы насчитываем более ста направлений, включая развитие технологических процессов в строительстве. Исходя из результатов выполненной работы, мы уже можем видеть, что, к сожалению, система заказа для вузов не учитывает потребность профессионального сообщества, и она должна однозначно коррелироваться с независимой статистикой, поставляемой общественными общероссийскими организациями и региональными объединениями.

СИСТЕМНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЙ

Кроме того, неурегулированным остается вопрос включения в этот реестр выпускников высших учебных заведений, которые обучались по Болонской системе, то есть бакалавров, не имеющих практики и опыта работы на строительных площадках. Это тоже является совместной проблемой профессионального сообщества и учебных заведений, выпускающих молодых специалистов.

Также не урегулирована система профессиональной переподготовки кадров по указанным направлениям, что не позволяет нам и Минстрою России, как регулятору, включать специализации в дополнительные, расширенные списки перечней квалификаций специалистов в данный реестр.

Существуют системные проблемы взаимодействия между гражданскими и, например, военными высшими учебными заведениями. Зачастую при схожих специальностях и направлениях обучения у них абсолютно разные программы, подходы к составлению, учету и ведению программ.

По факту окончательного формирования национальных реестров специалистов мы сможем выдать информацию для учебных заведений по тем направлениям, на которые необходимо обратить внимание в части развития тех или иных факультетов и специалитетов, занимающихся как базовым профессиональным обучением, так и переквалификацией специалистов высшего и средне-технического звена на несколько лет вперед.

После того как мы перейдем к специализациям линейного персонала, мы получим более четкую статистику по всем строительным кадрам Российской Федерации, которые необходимы отрасли для решения государственных задач.

Несмотря на то, что сейчас мы говорим только о специализациях с высшим образованием и о преподавательском составе, мы не можем не обращать внимание на профессионально-техническое образование, которое является частью системы образования. В настоящий момент эта сфера укомплектована российскими специалистами менее чем на 30%. Это приводит к проникновению на наш рынок огромного количества мигрантов с профессиональной подготовкой, вызывающей вопросы, в том числе, способствует развитию преступности и терроризма на территории нашей страны, а также дискредитирует всю систему миграционной политики, действующей на территории РФ.

Поскольку мы говорим о системе комплексного образования, нам необходимо грамотно выстроить эту систему, учитывая каждый ее элемент. Помимо того, что мы имеем конкретные статистические данные и понимаем потребности отрасли, полагаю, что мы также можем предложить системные продукты по созданию кластеров или инкубаторов для подготовки специалистов в сфере строительства в рамках единой цепочки. Например, в одном или нескольких регионах, обладающих четким государственным, региональным и частным заказом на большое количество строительных работ, а также высшими учебными и научно-исследовательскими учреждениями, профессионально-техническими училищами. В дальнейшем это позволило бы транслировать положительную практику развития таких образовательных инкубаторов на территории всей Российской Федерации и помогло бы обеспечить отрасль достойным кадровым составом на всех уровнях.

Антон Михайлович Мороз,
вице-президент СПб ТПП,
член Советов НОСТРОЙ, НОПРИЗ