

Author:

ANISHCHENKO Valeriy A. – Dr. Sci. (Pedagogical), Prof., Director, Kumertau Branch of Orenburg State University, Orenburg, Russia, kfosu@mail.ru

**А.И. АЛЬБАКАСОВ, доцент, декан  
В.А. ГУРЬЕВА, доцент,  
зав. кафедрой**

## Подготовка кадров для строительной индустрии региона

*В статье показана необходимость повышения эффективности взаимодействия вуза с работодателями для решения проблемы качественной подготовки кадров, раскрыта роль производственных практик в развитии профессиональных компетенций студентов.*

*Ключевые слова: ориентированные образовательные программы, взаимодействие с работодателем, профессиональные компетенции, социальное партнерство*

В 1957 г. состоялся первый прием студентов по специальности «Промышленное и гражданское строительство» в Оренбургский филиал Куйбышевского индустриального института на вечернее отделение. Начиная с 1969 г. вузом осуществляется прием студентов на очную форму обучения по специальности «Промышленное и гражданское строительство». В 1970 г. архитектурно-строительный факультет был выделен в отдельное структурное подразделение института. В дальнейшем на основе анализа потребности строительной отрасли Оренбуржья были открыты специальности: «Производство строительных материалов, изделий и конструкций», «Автомобильные дороги и аэродромы», «Городское строительство и хозяйство», «Теплогазоснабжение и вентиляция», «Экспертиза и управление недвижимостью», «Дизайн», «Архитектура», «Городской кадастр», «Дизайн архитектурной среды». Подготовка специалистов осуществляется по очной, очно-заочной, заочной формам обучения.

Оренбургский государственный университет является профильным образовательным учреждением области, ведущим подготовку специалистов для строительной индустрии. По состоянию на 1 февраля 2014 г. общий выпуск специалистов всех

форм обучения составил 9400 человек. Среди выпускников архитектурно-строительного факультета – известные специалисты строительного комплекса России, возглавляющие крупнейшие строительные, дорожные, проектные организации Оренбургской области, а также работающие в федеральных, региональных министерствах и ведомствах.

Высокие темпы развития научно-технического прогресса в строительной отрасли и развитие саморегулирования, широкая и глубокая интеграция российской экономи-



ки в мировую, переход российского профессионального образования на многоуровневую систему подготовки кадров обуславливают необходимость создания отраслевой системы непрерывного опережающего образования. Министерством регионального развития РФ принято решение о формировании в каждом субъекте федерации Подпрограммы кадрового обеспечения задач жилищно-строительного комплекса региона, которая обязывает учебные заведения совместно с работодателями и местными органами власти разработать мероприятия и механизмы реализации системы непрерывного профессионального образования в строительной отрасли.

В 2011 г. на факультете осуществлен переход на уровневую систему высшего профессионального образования в соответствии с ФГОС. Ежегодный прием по направлению «Строительство» на первый курс составляет 160 человек на бюджетной основе. В то же время в строительной отрасли остро ощущается нехватка высококвалифицированных специалистов среднего звена, рабочих кадров. Поэтому перед вузами ставятся задачи разработки новых подходов к реализации программ подготовки кадров. Требования научно-технического прогресса отрасли и необходимость их совмещения с принципами рыночной экономики определяют потребность в корректировке действующих образовательных стандартов, учебных планов и учебных курсов.

Развитие рыночных отношений в значительной степени усложнило взаимоотношения вузов с потребителями. Сокращение государственного финансирования, рост платного сектора образования, коммерциализация высшего образования свидетельствуют о том, что государство не желает оставаться монопольным заказчиком подготовки кадров. На современном этапе требуется развитие социального взаимодействия вузов с различными партнерами и в большей степени – с работодателями, так как обнаруживается противоречие между

фундаментальными знаниями, на которые традиционно нацелена российская система профессионального образования, и требованиями рынка труда, ориентированными на сугубо прикладной характер получаемых знаний. Сегодня существенно повысилась значимость вклада работодателя в определение задач и содержания образования, так как, принимая на работу выпускников вузов, он ожидает от них владения комплексом профессиональных компетенций. Фактически в развитии образования должны участвовать две равноправные стороны – работодатели и академическое сообщество, при этом они должны хорошо знать нужды и интересы друг друга, сообща формулировать требования к подготовке специалистов и действовать согласованно. Для этого необходимы соответствующие институты сотрудничества.

Работодатели предъявляют требования к вузам по улучшению качества подготовки выпускников – как профессиональной, так и личностной. Однако следует отметить, что сами работодатели зачастую не стремятся активно участвовать в учебном процессе, не обеспечивают будущему бакалавру (специалисту) качественный уровень практики, ссылаясь при этом на постоянную занятость и незаинтересованность в возрождении наставничества. В то же время нередко и у студента отсутствует мотивация в получении дополнительных навыков и знаний, он выступает пассивным получателем учебной информации.

На архитектурно-строительном факультете Оренбургского государственного университета налажены деловые контакты с работодателями, представителями ряда государственных и бизнес-структур города и области, таких как ООО «Листпромстрой», ООО «Лист», ЗАО «ЛикосСтрой», ООО НТЦ «Промбезопасность-Оренбург», ООО «СВС-Энергострой», ЗАО ПИ «Оренбурггражданпроект», и другими. Внедрена практика участия работодателей в работе комиссий итоговой государствен-

ной аттестации выпускников, в проведении для студентов после окончания первого курса ознакомительной практики с выездом на профильные строительные предприятия Оренбурга, в преподавании специальных дисциплин, организации лекций и практических занятий с посещением строящихся объектов отрасли, в работе круглых столов, посвященных вопросам практической подготовки студентов и трудоустройства выпускников, в разработке учебных планов, мониторинге оценки выпускников и др. Стоит отметить, что большинство представителей работодателей являются выпускниками Оренбургского государственного университета.

Все наши усилия в первую очередь направлены на повышение качества подготовки выпускников, при этом важная роль отводится формированию долгосрочных партнерских отношений с работодателями.

Ключевым показателем эффективности учебного процесса в современном вузе становится степень *ориентированности образовательных программ на рынок труда*. Это реализуется через систематическое взаимодействие вузов и работодателей и формализуется в виде критериев и требований к выпускникам с точки зрения их текущей практической готовности к занятости. Кроме того, вузы призваны адекватно реагировать на предсказуемые изменения структуры рынка труда, учитывая в своей деятельности прогнозные оценки изменений спроса. Сама же способность к адекватной реакции зависит от степени автономии вузов в принятии решений о внесении необходимых изменений в программы подготовки и от стимулов к осуществлению таких изменений. Конечно же, важным стимулом является конкуренция за студента между вузами. Но совершенно недостаточно ограничиваться только этим. Изменилась стратегия вузов по обеспечению выпускников профессиональными компетенциями, отвечающими требованиям рынка труда. В этой связи необходимо новаторство в методиках

преподавания и в организации учебного процесса. Вариантом могут стать модульные методики построения образовательных программ и широкое внедрение информационно-коммуникационных технологий.

Требование актуальности приобретаемых студентом знаний ставит на повестку дня перенос акцента в подготовке кадров с методик освоения массивов формальных знаний на привитие культуры саморазвития, освоение студентами методов и подходов наращивания актуальных знаний и умений, т.е. инструментов непрерывного обучения. В результате появляется качественно новый продукт образования – постоянно обучающийся профессионал. Для этого требуется формирование у студента мотивации к учебе. Результатом привития такой культуры становится самостоятельность личности в решении стоящих перед ней профессиональных и жизненных задач, стремление к повышению индивидуальных творческих возможностей через приобретение новых знаний и умений. Вместе с тем потенциал специалиста раскрывается в полной мере только при обладании им как профессиональными, так и социальными качествами. Поэтому очень важно в ходе подготовки соблюдать сложный баланс общих теоретически направленных и профильных дисциплин.



Главная претензия работодателей к вузам – оторванность знаний, получаемых выпускниками, от практики, проявляющаяся в недостаточном освоении основ практической профессиональной деятельности, неумении обращаться с современным технологичным оборудованием, в психологической неподготовленности к реалиям тяжелых трудовых будней, к руководству подчиненными, к нормам поведения в профессиональной среде. Выход из такой ситуации большинство работодателей видят в увеличении сроков и углублении содержания учебных и производственных практик, привлечении опытных специалистов-практиков к ведению занятий, в усилении контроля за качеством образования, адаптации преподаваемых дисциплин к реалиям строительной технологии. Кроме того, как свидетельствуют итоги мониторинга удовлетворенности работодателей качеством подготовки выпускников архитектурно-строительного факультета ОГУ, треть опрошенных едины во мнении, что для повышения качества подготовки профессиональных кадров в первую очередь необходима организация практики в конкретных строительных организациях, способных со временем стать базовыми для проведения различного вида практик. Именно практики, являющиеся составными частями основных образовательных программ высшего образования, обеспечивают приобретение студентами первого профессионального опыта работы.

Программы учебных и производственных практик, предусмотренных соответствующими ФГОС ВО, должны ориентироваться на непрерывное повышение профессионального уровня развития студентов, прежде всего – посредством интеграции их теоретической и профессионально-практической, учебной и научно-исследовательской деятельности. Однако, как показывает опыт большинства российских вузов, уровень организации практик сегодня недостаточен для приобретения студентами

реального опыта работы и продуктивного овладения ими профессионально-практическими умениями, производственными навыками и передовыми методами труда. Причина такого положения дел – отсутствие налаженной системы взаимодействия с предприятиями, взаимовыгодного партнерства. В подавляющем большинстве случаев связи вуза с работодателями носят чисто формальный характер.

Вузы и работодатели должны быть сегодня заинтересованы в создании системы, объединяющей их усилия по формированию профессиональных компетенций студентов в рамках производственных практик в соответствии с требованиями существующего и прогнозируемого рынка труда. Однако работодатели, хотя и готовы объединить с вузами усилия по оптимизации связанных с практиками компонентов образовательных программ, ожидают предложений по конкретным формам взаимодействия от самих высших учебных заведений. Данное обстоятельство повышает роль выпускающих и профильных кафедр, осуществляющих организацию и учебно-методическое руководство конкретным видом практики по направлениям (профилям). Именно они должны стать инициаторами социального диалога с потребителями образовательных услуг вуза и обеспечить формирование и укрепление с ними партнерских отношений. Таким образом, повышение эффективности проведения практических занятий и прохождения производственных практик является важным ресурсом новой стратегии, в использовании которого заинтересованы и вузы, и работодатели.

В последние годы в системе высшего профессионального образования России утвердилась образовательная парадигма, в рамках которой качество современного образования как результат оказания образовательной услуги определяется тем, насколько у выпускников вузов сформированы компетенции – способность выявлять

связи между знаниями и ситуациями и применять усвоенные знания адекватно решаемым профессиональным проблемам. Реализация компетентного подхода нацеливает российские вузы на повышение мобильности и конкурентоспособности выпускников в рыночной среде и предполагает интенсификацию взаимодействия высших учебных заведений с работодателями, которая осуществляется на основе Федерального закона от 01.12.2007 г. № 307-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в целях предоставления объединениям работодателей права участвовать в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования» и других нормативно-правовых документов.

В целом потребители образовательных

услуг высших учебных заведений сходятся во мнении, что проблема качественной подготовки специалистов обусловлена недостаточной эффективностью взаимодействия вуза с работодателями. В этой связи организация участия работодателей в подготовке профессиональных кадров приобретает в настоящее время особую значимость и становится объективно необходимым условием эффективного формирования профессиональных компетенций студентов.

Решение этой ответственной задачи предполагает появление новых форм социального партнерства, правовых норм и типов договоров, которые при максимальном согласовании и реализации взаимных интересов содействовали бы вузам в подготовке специалистов, а предприятиям – в обеспечении своих кадровых потребностей.

#### Авторы:

АЛБАКАСОВ Азамат Илькинович – канд. техн. наук, доцент, декан архитектурно-строительного факультета, Оренбургский государственный университет, asf@mail.osu.ru  
ГУРЬЕВА Виктория Александровна – д-р техн. наук, доцент, Оренбургский государственный университет, tcp@mail.osu.ru

#### ALBAKASOV A.I., GUR'YEVA V.A. PERSONNEL TRAINING FOR THE CONSTRUCTION INDUSTRY OF THE REGION

**Abstract.** The article substantiates the need to increase the efficiency of interaction of higher education institution with employers for solution of the problem of training high-quality personnel. The authors show the role of practical work in development of students' professional competences and skills.

**Keywords:** practice focused educational programs, interaction with employer, professional competences, social partnership

#### Authors:

AL'BAKASOV Azamat I. – Cand. Sci. (Technical), Assoc. Prof., Dean of architectural and construction faculty, Orenburg State University, Orenburg, Russia, asf@mail.osu.ru  
GUR'YEVA Viktoriya A. – Dr. Sci. (Technical), Assoc. Prof., Orenburg State University, Orenburg, Russia, tcp@mail.osu.ru

