

Стратегический заказ

Первый выпуск студентов целевой подготовки Кузбасского государственного технического университета и угольных компаний области состоялся. Сегодня на предприятии пришли молодые специалисты, подготовленные по особым программам, «под заказ».

Ирэна АНДРЕЕВА

Дефицит кадров

Целевая подготовка на базе Кузбасского государственного технического университета (КузГТУ) стартовала в 2006 году на основании договоров о стратегическом сотрудничестве вуза с крупнейшими угольными компаниями Кемеровской области: «СУЭК-Кузбасс», ХК «СДС-Уголь», «Южный Кузбасс», «Распадская угольная компания», «Кузбассразрезуголь» и ЗАО «Стройсервис». Она стала прямым следствием изменений, происходящих на тот момент в угольной отрасли и образовании. Объемы угледобычи росли, но остро встал кадровый вопрос. На фоне развития отрасли — оснащения современной техники, применения новых технологий — выделилось отставание науки, слабое оснащение учебных заведений и неудовлетворительная подготовка специалистов. «Все новое — это хорошо забытое старое, — говорит президент Кузбасского государственного технического университета д.т.н. профессор Валерий Нестеров. — В советские времена во многих вузах осуществлялась подготовка специалистов по направлениям от предприятий. Это была целевая подготовка, потому что предприятия направляли абитуриентов в вуз, выплачивали им стипендию, обеспечивали прохождение практики, принимали их к себе после учебы. Так было до 1990-х годов. После — финансирование вуза резко снизилось, наука «упала», энергичные и молодые преподаватели ушли. Все это предстояло возрождать. И надо было придумать как. Как вернуть престиж профессии? Как поднять науку? Где найти преподавателей? Многие из этих задач актуальны и по сей день. Например, подготовка горного инженера невозможна без качественной производственной практики. Без нее выпускники долго адаптируются к условиям работы, а ведь собственники хотят получать специалистов, которые должны соответствовать сразу всем современным требованиям. Поэтому и встал вопрос целевой подготовки кадров. Мы, преподава-



На фото: защиту дипломных проектов студентов целевиков принимают члены ГАК КузГТУ и специалисты предприятий ОАО «СУЭК-Кузбасс»

тели вуза, в свою очередь понимали, что такое сотрудничество должно быть выгодным и для вуза, и для студентов, и для предприятий». Точки соприкосновения были найдены в потребностях каждого участника взаимодействия. Собственникам предприятий нужны качественные специалисты, а для их подготовки требуется хорошая материально-техническая база, специальная образовательная программа, грамотный профессорско-преподавательский состав.

Сегодня обучение студентов-целевиков для предприятий происходит за счет бюджета, прием абитуриентов ведется по особому конкурсу на бюджетные места. Компании, с которыми у Кузбасского государственного технического университета заключены договоры о стратегическом партнерстве, финансируют научные разработки вуза в течение всего периода обучения такого студента. За счет этих средств происходит омоложение профессорско-преподавательских кадров. Причем руководство компаний, понимая значимость проблемы, готово к тому, что лучшие выпускники из числа целевиков, проявившие

себя в научной деятельности, могут стать преподавателями университета и не вернуться на предприятия.

Дефицит кадров как острую проблему сегодня отмечают многие компании. «Угледобывающие предприятия в отсутствии притока молодых специалистов и низкого качества их подготовки, а также естественного старения действующего инженерно-технического персонала испытывают острый дефицит кадров, — отмечал генеральный директор ЗАО «Распадская угольная компания» Геннадий Козовой, выступая на заседании Коллегии администрации Кемеровской области в апреле текущего года. — Мы понимаем, что наше предприятие является особо опасным производственным объектом, и для работы на нем требуется высококвалифицированный персонал. В таких условиях нам был необходим комплексный подход формирования кадровой политики, который предусматривал бы своевременное пополнение коллектива квалифицированными инженерно-техническими кадрами, а также создание кадрового резерва», (подробнее в материале «Новая



эра ждет инженера»// Деловой Кузбасс – Новый век. 2011. – №4). Одним из направлений комплексного подхода «Распадской угольной компании» стала целевая подготовка студентов. Начальник Управления планирования, подбора и подготовки персонала ОАО «ОУК «Южкузбассуголь» Ирина Кучеренко совместно с базовыми учебными заведениями ежегодно составляет прогноз количества выпускников горного профиля. По его результатам, в 2012 году ожидается резкое снижение количества выпускников. Поэтому, по ее мнению, необходима систематическая работа по восполнению персонала. Одним из основных этапов этой работы она называет организацию целевой подготовки по наиболее востребованным профессиям и специальностям.

В рамках региональной комплексной программы «Модернизация системы профессионального образования Кемеровской области» на 2011–2013 годы Сибирский государственный индустриальный университет также выступил с инициативой реализации проекта по целевой подготовке высококвалифицированных специалистов для предприятий и учреждений области. Партнерами университета являются крупнейшие промышленные предприятия Кузбасса и России: объединенная компания «Сибшхтоострой», «СДС-Уголь», «СУЭК-Кузбасс», «Кузнецкие ферросплавы», «ЗСМК», РУСАЛ – Новокузнецкий алюминиевый завод, «Горно-металлургическая компания «Норильский Никель», «Южкузбасстрой», «Кузнецкметаллург-строй» и многие другие. «Для повышения качества подготовки специалистов и формирования у выпускников профессиональных навыков и компетенций, ориентированных на выполнение конкретных требований заказчика планируется параллельно с основной программой высшего профессионального образования реализовать программы дополнительного образования с углубленным изучением технологической, языковой, управленческой, экономической и других составляющих за счет средств предприятий-заказчиков. Система курсового,

дипломного проектирования и научной деятельности будет выстроена в соответствии с реальными производственными потребностями», – рассказывает ректор Сибирского государственного индустриального университета (СибГИУ) д.т.н., профессор Сергей Мочалов. Уже в этом году на целевые места университет осуществил набор 84 студентов на следующие направления подготовки: «архитектура», «строительство», «горное дело», «прикладная геология», «технология транспортных процессов», «металлургия, стандартизация и метрология», «техносферная безопасность», «информатика и вычислительная техника», «информационные системы и технологии», «прикладная информатика», «электроника и наноэлектроника», «электротехника» и «электротехника».

По мнению руководителей вузов, целевая подготовка комплексно решает многие проблемы всех участников процесса, начиная от студентов и заканчивая предприятием-работодателем. В первую очередь несомненные плюсы получает студент. Он бесплатно учится в высшем учебном заведении. Согласно договору предприятие оказывает ему материальную поддержку, гарантирует место для прохождения практики и рабочее место по специальности по окончании учебного заведения. Преподавательский коллектив видит качественную отдачу от своей работы – выпускники идут работать на производство по специальности. Очень важным для вузов стало решение проблемы организации мест для прохождения студентами производственной практики. И что не менее важно появились средства на развитие науки.

Совместные программы обучения

При составлении первых программ целевой подготовки преподаватели университе-

та встречались с руководством угольных компаний и выясняли, каким набором компетенций должны обладать выпускники вуза. По словам Валерия Нестерова, при обсуждении профессиональных компетенций с представителями «Распадской угольной компании», на первое место был поставлен иностранный язык (английский или немецкий), следом шли информационные технологии, автоматика, электроника – все, что связано с оборудованием. Поэтому сегодня у целевиков вместо 4 семестров иностранный язык преподается 8, в которые входит общий иностранный язык, технический и язык делового общения. При разработке учебных планов вместе с ХК «СДС-Уголь» преподаватели включили новые дисциплины: подготовка к рабочей специальности, курсы рабочего обучения. В университете студентам в течение весеннего семестра читают теоретическую составляющую рабочей программы подготовки электрослесаря. А в период летней практики на производстве они сдают теорию и практику, после успешной сдачи им присуждается квалификационный разряд.

Сегодня вуз заключил договоры о стратегическом сотрудничестве и проведении целевой подготовки практически со всеми основными угольными компаниями Кузбасса: с «Южным Кузбассом», «Междуречьем», «Распадской угольной компанией», «СУЭК-Кузбасс», «Северным Кузбассом», «СДС-Уголь», «Стройсервис». С предприятиями выстраиваются тесные связи, проводится совместная разработка учебных планов и рабочих программ. Темы курсовых и дипломных работ, программы производственного обучения разрабатываются на предприятиях наставниками и руководителями производственного обучения. Студенты сразу зачисляются в кадровый резерв предприятий, их наставниками назначают опытных специалистов из числа высшего звена инженерно-технического состава. Во время производственных практик им предоставляется возможность попробовать себя на инженерных должностях: горного мастера, помощника начальника участка, помощника механика участка. Для студентов предусмотрены и дополнительные возможности подготовки. Расширена образовательная программа, интенсивная производственная практика с первого курса, получение от одной до трех рабочих специальностей, ежегодные премии за отличные успехи в учебе и при прохождении производственной практики, гарантированное трудоустройство по окончании вуза. И преподаватели КузГТУ, и руководители компаний считают такую форму подготовки будущих горных инженеров «под заказ» более результативной.

Например, от ЗАО «Распадская угольная компания» в КузГТУ сегодня обучаются 56 студентов-целевиков. Каждый из них ежегодно проходит оплачиваемую производственную практику на предприятиях компании. А во время учебы они получают дополнительную стипендию, отличники – 17 875 рублей за семестр, хорошисты – 14 300 рублей. «Со всеми студентами в обязательном порядке ведется профориентационная работа, – рассказывает пресс-секретарь ЗАО «Распадская угольная компания» Галина Ковальчук. – Мы обеспечиваем их необходимой экономической и технической документацией для работы над курсовыми и

дипломными работами. Это – наше будущее, поэтому работа со студентами ведется целенаправленно и систематически».

Отличная смена

В этом году предприятия ОАО «СУЭК-Кузбасс» получили первых своих специалистов, которых обучали в течение 5 лет по программе целевой подготовки в Кузбасском государственном техническом университете. Защита дипломных проектов одной из групп студентов-целевиков ГЗц-061 горно-электромеханического факультета КузГТУ прошла на площадке СУЭК. Темы дипломных проектов выпускников были рекомендованы руководителями шахт, непосредственно связаны с внедрением нового оборудования, современных технологий и имели практическое применение. Члены государственной аттестационной комиссии отметили высокий уровень подготовки студентов и актуальность представленных работ. Из 13 студентов группы десять на защите получили «отлично» и три «хорошо». Пять выпускников получили дипломы с отличием.

Целью организаторов данного мероприятия было принятие работы университета и оценка подготовки выпускников. На защите дипломных проектов присутствовали главные специалисты, директора и главные механики предприятий. Отметив важность события, **заместитель генерального директора – технический директор ОАО «СУЭК-Кузбасс» Евгений Ютяев** сказал: «В течение 5 лет компания и вуз совместно реализуют данную программу на основании заключенного договора о стратегическом сотрудничестве. СУЭК-Кузбасс формирует заказ на необходимое количество мест для целевого приема. Университет определяет претендентов на обучение согласно результатам ЕГЭ. На сегодня в вузе учатся 135 таких студентов по шести специальностям, среди них горные механики, обогатители, маркшейдеры и т.д.».

Целевая подготовка специалистов, обученных по индивидуальным программам, по мнению Евгения Ютяева, чрезвычайно важна. Но и не менее важным на определенном этапе было решение, какой вуз станет для компании профильным. Выбор пал на Кузбасский государственный технический университет, потому что 47 % специалистов и руководителей угольных компаний Кузбасса – его выпускники. Планируется, что такое партнерство будет продолжаться и в будущем. «Я думаю, что данная программа уже начала тиражироваться, и мы имеем положительные плоды, – рассуждает Евгений Ютяев. – У нас 70 студентов учатся в Московском государственном горном университете. Мы расширяем спектр вузов, с которыми будут заключены договоры на целевую подготовку специалистов».

Невскрытые резервы

Гармоничным слиянием практики и науки считают сегодня руководители предприятий сотрудничество с вузами. Но такие примеры, к сожалению, пока являются исключением из правил сотрудничества. Проблемой по-прежнему остается софинансирование со стороны бизнеса основных

направлений деятельности учебных заведений. Целевая подготовка студентов осуществляется за счет бюджетных средств, а предприятия-заказчики по договору осуществляют материальную помощь для проведения ремонта аудиторий и оборудования, в приобретении материального оснащения образовательного процесса. «На мой взгляд, в основе того, что мы сегодня делаем, лежат личностные взаимоотношения руководителей образовательных учреждений и предприятий, – пояснил **управляющий директор ХК «СДС-Уголь» Владимир Баскаков** на заседании Коллегии администрации Кемеровской области в апреле текущего года. – Пока нельзя говорить о системном характере или нормативной базе такого взаимодействия. Это должно стать задачей ближайших двух-трех лет: сегодня необходимо выстраивать систему, которая даст возможность бизнесу получить квалифицированных специалистов. К нам должны приходиться социально адаптированные и подготовленные к жизни молодые люди, а предприятию мы их адаптируем» (подробнее в материале «Новая эра ждет инженера»// Деловой Кузбасс – Новый век. – 2011. – № 4).

На развитие науки средств по-прежнему недостаточно. Кроме того, по мнению ректора СибГИУ Сергея Мочалова, необходимо развитие законодательной базы на федеральном уровне, направленной на интеграцию научно-образовательных и бизнес-структур, повышающей заинтересованность бизнеса в использовании инновационных разработок кузбасского научно-образовательного комплекса.

В начальном профессиональном образовании (НПО) целевая подготовка пока не нашла своего места. В первую очередь это связано с условиями приема обучающихся в данные учреждения, а также с большим количеством вакантных мест. Есть первые примеры совместного обучения студентов учреждений среднего профессионального образования (СПО). На сегодня целевой подготовкой студентов для горной промышленности занимается Осинниковский горно-технический колледж по специальностям «Подземная разработка месторождений полезных ископаемых» и «Техническая эксплуатация и

обслуживание электрического и электромеханического оборудования в горной промышленности». Подготовка ведется с 1 января текущего года на основании соглашения о социальном партнерстве с ОУК «Южкузбассуголь». По словам **директора ГОУ СПО «Осинниковский горнотехнический колледж» Надежды Вагиной**, инициатором выступила администрация компании. Согласно договору о стратегическом партнерстве, студентам колледжа гарантировано трудоустройство и ежемесячная выплата стипендии в размере 500 рублей в период теоретического обучения. Для оформления стипендии проводится мониторинг успеваемости каждого студента-целевика и передается в кадровую службу компании. Рейтинг составляется на основании успеваемости по теории и практике, личной активности студента, участия в конкурсах профмастерства, профессиональных ярмарках. Учитывается также принадлежность к шахтерской династии или к категории детей погибших шахтеров. «Как правило, у студентов целевой группы выше уровень ответственности, воспитанности, отношения к учебному процессу», – отмечает директор колледжа. Для повышения качества подготовки компания «Южкузбассуголь» проводит большое количество мероприятий. Среди них: корпоративные курсы повышения квалификации инженерно-педагогических работников колледжа, приглашает педагогов и студентов для участия в специализированных отраслевых форумах-ярмарках, в том числе международных, предоставляет наглядные средства и пособия по охране труда в обучающих целях, проводит конференции, круглые столы, школу наставников.

Следует отметить, что и другие учреждения СПО ведут целевую курсовую подготовку, но она касается переобучения и повышения квалификации кадров по заказу предприятий. Для интенсификации целевой подготовки учащихся НПО и СПО, по мнению специалистов системы образования, также необходим прямой интерес работодателей. Тем более что спрос на рабочие кадры в угольной отрасли значительно

превышает спрос на ИТР и процент трудоустройства по окончании этих образовательных учреждений значительно выше, чем у вузов. Несмотря на распространенное среди работодателей мнение о том, что уровень подготовки выпускников всей системы профобразования недостаточен, пример целевой подготовки в высшей школе показывает отличные результаты. Возможно, есть смысл перенести опыт вузов на систему НПО и СПО. Кроме того, как отмечают преподаватели, низкий уровень подготовки специалистов обусловлен не только сложившейся системой профессионального обучения, но и разрозненными, устаревшими критериями и требованиями самих работодателей. Именно поэтому в новых образовательных стандартах третьего поколения весомая роль отводится работодателям, их требованиям и участию.

Высокие требования профессии

Профессия шахтера – особенная и требует определенных качеств. Главным, по мнению президента КузГТУ Валерия Нестерова, является высокая ответственность. Это определяющее качество для руководителей и топ-менеджеров угледобывающей отрасли. У студентов ответственность выражается в отношении к учебе, при прохождении производственных практик. Поэтому на многих предприятиях требования к кандидатам для прохождения целевой подготовки достаточно высокие. Отбор производится на основании рейтинга среди школьников, желающих обучаться от предприятия. Стремление работодателей выбрать достойных вполне естественно: они ждут не просто специалистов, а высококвалифицированных, тех, которые в будущем будут продвигать компанию. «У нас на предприятиях установлено дорогое импортное оборудование, работает сложная техника. Специалистам – механикам и электрикам – необходимо владеть в совершенстве иностранными языками, чтобы беспрепятственно общаться с производителями горной техники, с наладчиками оборудования, – поясняет Галина Ковальчук. – Поэтому требования к студентам предъявляются очень высокие. Мы охотно направляем на целевое обучение детей наших сотрудников, поддерживая шахтерские династии, но и среди них ведется серьезный отбор».

В этом году в КузГТУ на первый курс принято 968 человек, из них целевиков – 147, целевиков на горные специальности – 70. «Могли принять и больше, – говорит президент университета Валерий Нестеров, – но уровень подготовки выпускников школ слишком низкий. Предприятия же хотят учить качественных абитуриентов. А те в свою очередь не стремятся идти на горные специальности, предпочитая безопасные и комфортные условия работы». Основными экономическими реалиями развития отрасли в регионе являются повышение рентабельности угольных компаний, увеличение объемов производства и модернизация, рост конкуренции среди предприятий на рынке труда. Причины данной ситуации HR-специалисты области видят в падении и так невысокого престижа шахтерских профессий, неконкурентоспособной заработной плате, в демографическом спаде и несовершенстве системы образования. Для привлечения специалистов в отрасль, остановки текучести кадров необходимо, по их мнению, вести системную работу по повышению престижа горняцких профессий: пересматривать уровень оплаты труда, решать социальные вопросы, пропагандировать шахтерский труд. «Выращивание» собственных лояльных кадров также включает в себя несколько направлений, – отмечает **директор по работе с персоналом и АХД ОАО «СУЭК-Кузбасс» Сергей Скударнов**, – это профориентационная работа со школьниками, целевая подготовка студентов и учащихся профильных специальностей, а также реализация программы по адаптации и профессиональному росту молодых специалистов. Что касается профориентационной работы со школьниками, то большинство шахт СУЭК-Кузбасс взяли шефство над школами Ленинска-Кузнецкого, Прокопьевска и Прокопьевского района (подробнее в материале «Частное дело с государственным подтекстом»// Деловой Кузбасс – Новый век – 2011. – № 4).

Позитивные примеры целевой подготовки способствовали разработке целой подпрограммы «Совершенствование системы профессиональной подготовки кадров для угольной промышленности» в структуре принятой Долгосрочной программы развития угольной промышленности России на период до 2030 года. Одним из основных направлений подпрограммы является увеличение доли высококвалифицированных кадров, подготовленных для работы в угледобывающих регионах за счет развития целевого приема и целевой подготовки в учреждениях среднего и высшего профессионального образования. Но качественная подготовка специалистов для угледобывающей отрасли сегодня практически невозможна без активного участия предприятий. ■

