

Подготовка кадров – вопрос государственного значения

Горный институт Северо-Восточного федерального университета имени М.К. Аммосова

Е.П. Апросимова, Н.И. Андреев

В статье говорится о качестве подготовки выпускников технического профиля. Высказано мнение:

- о необходимости системной и комплексной государственной политики в области инженерного образования;
- о предоставлении преференций предприятиям, планирующим стратегическое развитие кадрового потенциала в рамках работы с вузами.

Ключевые слова: качество и профессионализм, инженерное образование, промышленные предприятия, государственная политика.

Key words: quality and professionalism, engineering education, industrial enterprise, national policy.

Горнодобывающая отрасль – основополагающая база развития не только отраслей промышленности, но и обороноспособности страны. В годы второй мировой войны ценой огромных усилий в Якутии было добыто 116 тонн золота, более 8000 тонн олова. В те годы якутское золото, став стратегическим резервом страны, использовалось для лизинговой закупки 80 тысяч боевых машин.

Из архивных источников известно, что первые прииски знаменитого Ленского золотопромышленного района были открыты в 1846 году. В 1898 году на золотых приисках Якутии работало 976 человек. В XX веке развитие горной отрасли возродилось в апреле 1923 года, когда указом Правительства ЯАССР была создана «Первая якутская трудовая артель по добыче золота», во главе которого стоял Вольдемар Петрович Бертин. В составе артели было всего 18 человек. Артель начала работу 1 мая 1923 года в условиях глухой тайги и бездорожья. В 1931 году уже был организован государственный трест «Якутзолото», через два года численность работающих в подразделениях треста равнялась 14 523 чело-

века, в том числе в горном цехе работало – 6 943. В 1957 организован трест «Якуталмаз».

Костяк современной минерально-сырьевой базы Якутии был создан в 50-70 годах прошлого столетия. Но самый большой рывок в развитии отрасли был сделан в 1974 году, после приезда Председателя Совета министров СССР А.Н. Косыгина. В 1973-74 годах годовой объем добычи республики составил 4,5 тонн золота [1].

Если рассмотреть мировой опыт, то в мире существует только 10 стран, каждая из которых добывает более 30 видов минерального сырья. Известно, что характер развития горнодобывающей промышленности определяется количеством видов добываемых минеральных ресурсов (рис.1). Удельная оценка стран по добыче сырья демонстрирует, что лидирующие места принадлежат США (15,8%), Китаю (15,4%), России (9,7%). В 2005 году на долю этих стран приходилось около 41% мирового объема минерального сырья. Следует отметить, что в нашей стране горнодобывающим комплексом азиатской части РФ добывается

ЛИТЕРАТУРА

1. Мугуев, Г.И. Черчение в школах Якутии / Г.И. Мугуев, Н.С. Николаев. – Якутск: Изд-во ИПКРО МОРС(Я), 2007. – 164 с.
2. Николаев, Н.С. Проведение олимпиад по черчению / Н.С. Николаев. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Просвещение, 1990. – 144 с.

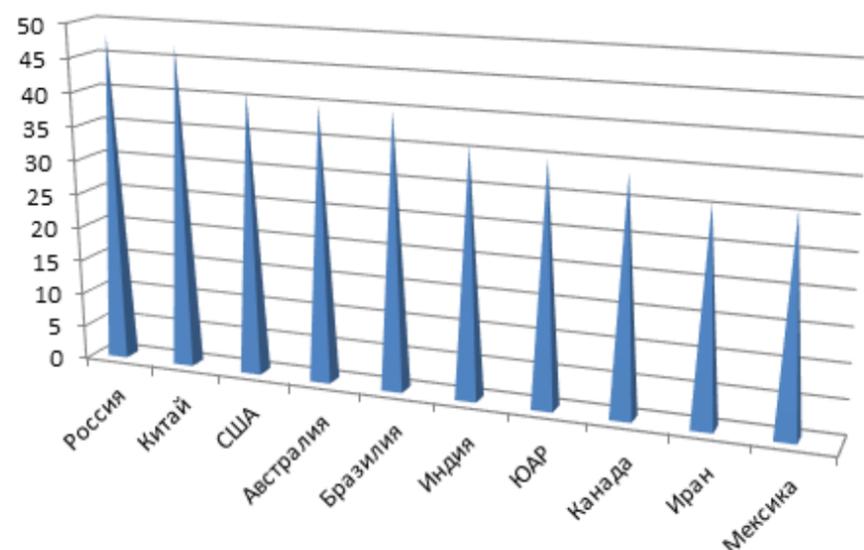


Е.П. Апросимова



Н.И. Андреев

Рис. 1. Распределение горнодобывающих стран по количеству видов добываемых минеральных продуктов



33 вида минерального сырья. В текущем столетии роль региона будет возрастать. В азиатской части России сконцентрированы основные месторождения высоколиквидного и дорогостоящего минерального сырья, но при этом общее количество трудовых ресурсов, расположенных в данном районе, крайне низко [2].

В последнее десятилетие, выполняя аккредитационные требования, вузы страны достаточно серьезно занимаются задачами подготовки специалистов и их трудоустройства. Анализ данных различных источников, в том числе статей и выступлений, показывает, что вопрос трудоустройства выпускников должен быть актуализирован не только в рамках образовательных учреждений. Обеспечение рационального использования трудовых ресурсов горнодобывающей отрасли является приоритетной социально-экономической задачей. Для решения проблемы дефицита трудовых ресурсов горной промышленности необходим комплексный подход к вопросу подготовки и расстановки кадров.

В целях аргументации данного по-

ложения рассмотрим работу отдельных подразделений Горного Института (ГИ) Северо-Восточного федерального университета им. М.К. Аммосова (СВФУ).

В СВФУ в настоящее время около 20 тысяч студентов, из которых 30% обучаются по техническому профилю. Федеральный университет, учитывая перспективные планы развития Северо-Востока страны, варьирует перечень инженерных специальностей по востребованности. В горном институте СВФУ готовятся специалисты по двум основным направлениям: «Горное дело» и «Техносферная безопасность», в целом по семи специальностям (табл. 1).

В 2012 году были впервые подготовлены специалисты по пожарной безопасности, в 2013 году – горные инженеры шахтостроители. Направление подготовки «Техносферная безопасность» относительно новое для региона и открылось на основании предложений руководства субъекта федерации. Безусловно, решение было связано с ужесточением требований по безопасности и охране труда, оговоренных статьей 217 Трудового

Таблица 1.

Специальность	Количество выпускников по годам					Итого по специальностям
	2010	2011	2012	2013	2014	
Открытые горные работы (ОГР)	15	17	5	13	13	63
Подземная разработка МПИ (ГР)	10	19	13	12	10	64
Шахтное и подземное строительство (ШПС)	0	0	0	7	8	15
Горные машины и оборудование (ГМ)	17	14	16	13	11	71
Безопасность технологических процессов и производств (БТ)	18	14	17	10	12	71
Защита в чрезвычайных ситуациях (ЧС)	16	21	22	18	14	91
Пожарная безопасность (ПБ)	0	0	12	10	13	35
Всего за пять лет подготовлено						410

Кодекса РФ о «Службе охраны труда в организациях» [3, 4].

На примере старейшей кафедры института рассмотрим трудоустройство в 2014 году выпускников специальности «Открытые горные работы» (табл. 2).

Анализ таблицы и диаграммы трудоустройства (рис. 2) демонстрирует, что выпускники имеют 100% занятость. Каждый год в среднем 3 выпускника продолжают обучение в аспирантуре или магистратуре, до 30% выпускников призывается на службу в ряды РА. В зависимости от контингента и состава выпускаемой группы в среднем 6 человек в год имеет свободное распределение.

С 2011 года университетом ведется мониторинг закрепляемости выпускников на предприятиях (рис. 3). Отметим, что предприятия региона не всегда выдают справки о кадровом передвижении выпускников, поэтому нет четкого представления о сохранении и закреплении специалистов. При проведении мониторинга выяснилось, что не только в СВФУ, но и в других вузах страны нет

четкого механизма по обмену информацией между образовательными учреждениями, работодателями и отраслевыми министерствами. Актуален вопрос правомерности сбора сведений о месте трудоустройства, карьерного роста, уровне заработной платы выпускников образовательных учреждений. Все эти нюансы лежат в правовом поле федерального уровня и не ограничены одной отраслью. А требования по вопросам аккредитации хоть и находятся на федеральном уровне, но относятся к области деятельности одного ведомства (Министерства образования и науки РФ), нормативные акты которой не имеют правовых полномочий в отношении других областей, в том числе отраслей промышленности.

Мониторинг закрепляемости выявил, что выпускники горного профиля трудоустроены в основном на предприятиях отрасли. Ребята закрепились на горнодобывающих предприятиях (это 63% от количества трудоустроенных) и зарекомендовали себя как неплохие специалисты. Например, выпускник 2013, при-

Таблица 2.

2014			
1	Архипов Борис Петрович	ОАО "Алмазы Анабара"	горный мастер
2	Дьячковский Лоокут Алексеевич	ОАО "Алмазы Анабара"	горный мастер
3	Слепцов Гавриил Федотович	ОАО "Алмазы Анабара"	горный мастер
4	Суровов Сергей Владимирович	ОАО "Алмазы Анабара"	горный мастер
5	Малошенко Андрей Андреевич	«Алданзолото»	горный мастер
6	Свинобоев Евгений Анатольевич	Продолжает обучение в СВФУ	аспирант
7	Аяров Дмитрий Дмитриевич	Служба в РА	
8	Слободчиков Дмитрий Дмитриевич	Служба в РА	
9	Сметанин Николай Николаевич	Служба в РА	
10	Федоров Виктор Егорович	Служба в РА	
11	Филиппов Артем Валерьевич	Служба в РА	
12	Софронов Андрей Викторович	Администрация МО "Момский национальный наслед"	специалист
13	Кондакова-Захарова Олеся Сергеевна	Дирекция игр "Дети Азии"	специалист

Рис. 2. Диаграмма трудоустройства и занятости выпускников за 5 лет

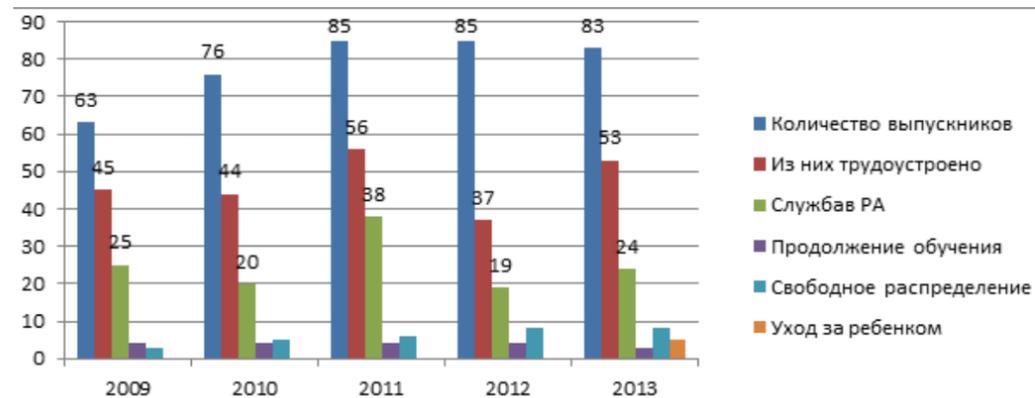
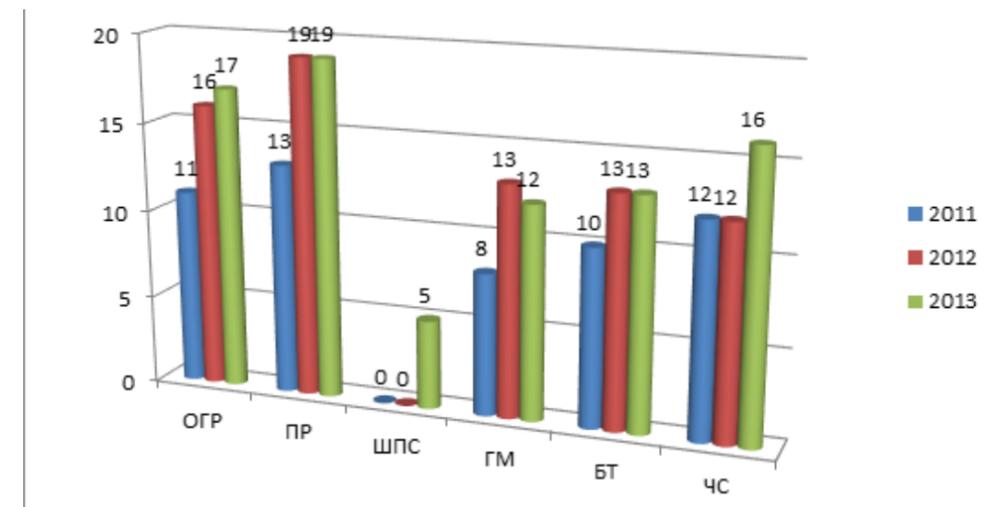


Рис. 3. Результаты мониторинга закрепляемости выпускников с 2011 по 2013 годы



нятый по окончании вуза на должность слесаря-ремонтника в ОАО «Алмазы Анабара» за год повысил свою квалификацию и назначен горным механиком. Традиционно выпускник любого вуза горного профиля начинает работу на горнодобывающем предприятии (ГДП) с рабочей должности. Этого требует специфика производства, которая предполагает, что ИТР должен знать особенности организации работы всех участков опасного производственного цикла.

Между тем практика показывает, что проблема трудоустройства даже на горных предприятиях существует, и она в основном связана с требованием наличия опыта работы по специальности.

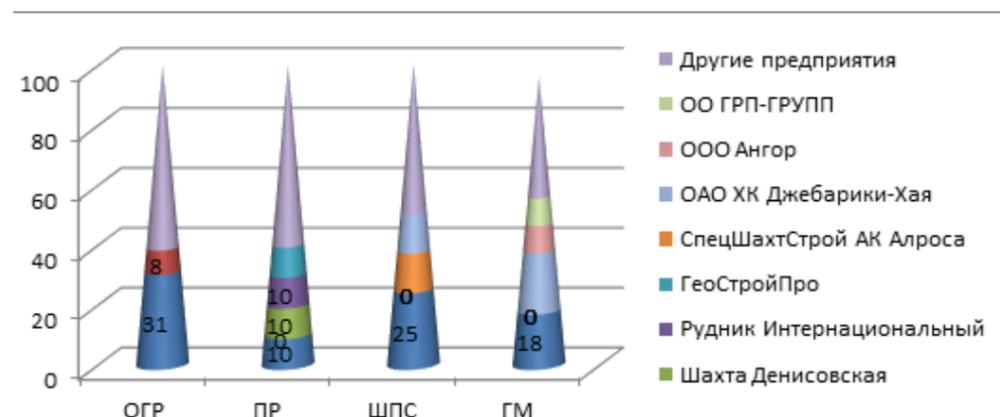
В СВФУ с 10 по 15 ноября 2014 года прошла работа аккредитационной экспертной комиссии. При опросе студентов был задан вопрос о местах проведения практик и кто определяет эти места. В ответах студентов кафедры «Горные машины» было указано, что 67% определяет кафедра, 33% сами студенты. Думаем, что показатель достаточно характерен для большинства технических вузов. По меркам настоящего времени показатель неплохой. Но поскольку

вопрос производственных практик не закреплен законодательной базой, то в условиях рыночной экономики, решается в большей степени стараниями заведующих выпускающих кафедр, учебного подразделения и добрым отношением или пожеланиями горнодобывающих предприятий. При этом качество производственных практик также существенно зависит от заинтересованности предприятий. Например, летом 2014 года 3 студента специальности «Горные машины и оборудование», проходившие производственную практику на шахте «Денисовская», были трудоустроены разнорабочими.

Хотя все студенты имели квалификацию слесаря-ремонтника и достаточно высокие теоретические знания по организации ремонтных работ, в том числе, владели умениями чтения кинематических и гидравлических схем машин. В результате формальной организации практики со стороны представителей производства она не дала должного эффекта – студенты не закрепили теоретические знания.

Нельзя сказать, что формализм по организации практик процветает на

Рис. 4. Диаграмма трудоустройства выпускников горного направления в 2014 году



всех предприятиях. Например, студенты группы ШПС-10, проходившие практику на участке ГКД 8 Шахтостроительного управления рудника «Мир», положительно отозвались о наставнике Иванове Владимире Александровиче. Практиканты отметили, что наставник был строг и требователен, но показал и рассказал нюансы производства.

При подготовке квалифицированных специалистов любого профиля, а тем более технического, весьма важно не только качество теоретической подготовки, но и практической. Практика дает навыки освоения техники и приемов работы, погружение в проблемный контекст, знание которых существенно влияет на изучение специальных дисциплин.

Говоря о качестве подготовки, следует заметить, что преподавательский состав института за последние годы изменился незначительно. В горном институте работают люди, имеющие достаточно большой опыт по подготовке качественных специалистов. Однако отсутствие на предприятиях стратегического планирования кадрового потенциала, связанное с нестабильной экономической ситуацией, сопровождающееся сокращением затрат на подготовку кадров отраслевыми компаниями отрицательно сказывается на качестве выпускников вузов.

Рассмотрим диаграмму трудоустройства выпускников 2014 года горного профиля (рис. 4). Диаграмма показывает, что география трудоустройства выпускников относительно широкая. Лидирующее положение по трудоустройству выпускников занимает одно предприятие – ОАО «Алмазы Анабара». Забегая вперед можно сказать, что она будет расширяться. По итогам производственной практики 2014 года на основании рекомендации наставника, начальника участка Жукова Игоря Юрьевича досрочно заключили договор о трудоустройстве в ОАО «Апатит» 2 студента группы ШПС-10 и 1 студент группы ПР-10. С сожалением можно констатировать, что вопрос трудоустройства выпускников решается по крупицам и, в большей степени, стараниями сотрудников выпускающих кафедр.

Требуя повышения качества обучения студентов с ориентацией на практическую направленность, государство никак не регламентирует это законодательными нормами или актами. Считаем, что необходимы законодательные инициативы в области предоставления преференций предприятиям, в том числе налоговых, имеющим плановую работу по вопросам кадровой политики, включающую, также качественное про-

ведение практик студентов. В рамках нестабильной рыночной экономики декларативный подход в области организации технического образования страны негативно сказывается на качестве производственных практик, следовательно, на специалистах и их трудоустройстве.

Горнодобывающая отрасль, как и другие промышленные отрасли, является достаточно опасной. По данным Госстатистики по Республике Саха (Якутия) каждый третий несчастный случай (НС), произошедший за 2011-2013 годы приходится на предприятия отрасли, в том числе НС со смертельным исходом [5]. Проанализировав НС, происшедшие на предприятиях отрасли, можно сделать следующий вывод: причинами травматизма наряду с техническими нарушениями, являются слабая организация трудового процесса, отсутствие четкой системы управления безопасностью труда. При этом причины несоблюдения технологии выполнения работ, правил и норм безопасности могут крыться, именно в отсутствии у работников необходимых знаний и навыков, в результате формального проведения и оформления инструктажей, занятий и экзаменов. Это косвенно подтверждается при анализе практических работ студентов, представленных на занятиях по дисциплине «Безопасность труда при эксплуатации горных машин» [6]. В этом отношении подготовка специалистов направления «Промышленная безопасность» (Техносферная безопасность) весьма своевременна и актуальна, однако отсутствие комплексного решения вопроса кадрового резерва, в частности в области безопасности, также отрицательно сказывается на трудоустройстве выпускников.

С 12 по 14 ноября 2014 года в Якутии прошло мероприятие всероссийского масштаба – «Форум ТЭК». По перечню объектов топливно-энергетического комплекса на территории республики более 30 предприятий, в той или иной степени занимающихся данным направлением деятельности. Известно, что ТЭК

включает предприятия по добыче, переработке и использованию каменного угля, нефти и природного газа. Это подтверждено и декларировано в документе «Соглашение о сотрудничестве в области топливно-энергетического комплекса между Правительствами РФ и РС (Я)». Но, в представленной диаграмме трудоустройства (рис. 4), к сожалению, нет предприятий ТЭК.

В настоящее время ни в одном проектом документе ТЭК не рассмотрен вопрос трудоустройства выпускников СВФУ направлений подготовки ГИ. Вместе с тем на официальном сайте ТЭК [7] есть информация о вакансиях (табл. 3).

Табл. 3 демонстрирует, что на предприятиях ТЭК потребность в специалистах «Безопасность технологических процессов и производств» (БТ) существует, но не разработана политика подготовки специалистов. Анализ показывает, что в каждом объявлении содержится требование о необходимости наличия опыта работы. Однако умения и навыки появляются только с опытом и с практикой. На сегодня нет ни одного долгосрочного договора нахождение производственных практик на предприятиях ТЭК.

С другой стороны, многие предприятия ТЭК входят в перечень объектов повышенной опасности, данный перечень представлен на сайте правительства Якутии (www.sakha.gov.ru) [8]. В соответствии с требованиями безопасности, на объектах повышенной опасности должны предусматриваться отделы охраны труда и производственного контроля, службы ГО и ЧС или работать специалист направления «Защита в чрезвычайных ситуациях» (ЧС) и «Пожарная безопасность» (ПБ) [9]. Тем не менее, ни в одном официальном источнике компании нет информации о потребности в специалистах данного направления.

Приведенные факты свидетельствуют, что на предприятиях ТЭК могут и должны трудоустроиваться выпускники специальности «Безопасность техно-

Таблица 3.

Вакансия	Текст объявления	Дата	Компания
Ведущий инженер по безопасности технологических процессов	Крупнейшей международной компании требуется Инженер-технолог. Требования: Высшее техническое образование в области проектирования систем обеспечения безопасности технологических процессов, химико-технологических или технологических процессов (или диплом о среднем специальном образовании при условии наличия большого опыта работы). Опыт работы в области проектирования, безопасности технологических процессов.	30.09.2014	Вакансии в ТЭК
Начальник службы по ОТ и ПБ	Обязанности: Организация работы по охране труда в компании. Методическая помощь руководителям подразделений в разработке инструкций. Руководство службой. Знание законодательных и правовых актов, методических материалов по ОТ. Умение организовывать работу. Требования: Знание порядка и сроков составления отчетности. ПК: Word, Excel, 1С 8. Желателен опыт работы на крупных машиностроительных предприятиях.	26.09.2014	Вакансии в ТЭК
Начальник службы производственного контроля и охраны труда	Обязанности: Организация работы подчиненного персонала в строгом соответствии с действующим законодательством и нормативными документами. Определять, документировать и доводить до сведения персонала их функциональные обязанности, ответственность и полномочия, касающиеся функционирования интегрированной системы менеджмента для улучшения результативности систем менеджмента качества, экологического менеджмента.	23.09.2014	Вакансии в ТЭК

логических процессов и производств» (БТ), «Защита в чрезвычайных ситуациях» (ЧС) и «Пожарная безопасность» (ПБ).

Отметим также, что в соответствии с требованиями профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда» должен иметь ВПО по направлению подготовки «Техносферная безопасность» или соответствующее ему направление подготовки (специальности) [10]. Следовательно, государство декларирует необходимость работы

в данной сфере квалифицированных специалистов. Однако компания, при объявлении вакансий, умышленно или не умышленно выставляет требование по наличию стажа работы. Очевидно, что предприятия заинтересованы в сохранении имеющихся кадров, а проверкой соответствия сотрудников квалификационным требованиям государственные органы надзора не занимаются. Так например, Государственной инспекцией труда в РС (Я) до настоящего времени не приняты соответствующие меры по

отстранению специалистов по Охране труда, не отвечающих квалификационным требованиям, указанным выше. Сложившаяся практика компании ТЭК, ориентированная на нестабильный экономический рынок, не предусматривает работу по стратегическому мониторингу кадрового потенциала.

Что касается горнодобывающей отрасли, то следует учитывать, что многие компании, проводят набор кадров с помощью рекрутских мероприятий на свободном рынке, выдвигая при этом требования к уровню квалификации, снижая показатель условий труда и социальных гарантий. Это объясняется максимальным снижением издержек на производственные инфраструктуры. Известно, что развитие инфраструктур горных предприятий, расположенных в отдаленных регионах, закончилось в советское время. Последние 15-20 лет большинство предприятий перешли в частные руки, на многих промышленных предприятиях Крайнего Севера и Дальнего Востока внедрен вахтовый метод работы, что также отрицательно сказывается на качестве кадрового состава.

Представленные примеры показывают, что на многих предприятиях страны, включая крупные компании, нет стратегического кадрового планирования с четкой перспективой развития предприятия. В современных условиях рыночной экономики эффективное использование трудовых ресурсов на предприятиях горной отрасли, расположенных в отдаленных районах, в большинстве своем отсутствует или находится в зачаточном состоянии.

Подписанное 15 октября 2014 года распоряжение Правительства РФ № 2037-р о территориях опережающего развития (ТОР) предполагает, что в нем будет действовать особый правовой режим, в том числе предусматривающий возможность в ускоренном и льготном порядке привлекать к трудовой деятельности квалифицированный иностранный персонал [11].

Кроме того есть поручение Президента РФ, которое гласит: Правительству Российской Федерации, Дальневосточному и Северо-Восточному федеральным университетам совместно с государственными корпорациями и акционерными обществами, в уставном капитале которых доля участия Российской Федерации превышает 50 процентов, рассмотреть вопросы [12]:

- об оказании содействия в формировании и пополнении фондов целевого капитала этих университетов;
- об организации на постоянной основе взаимодействия по вопросам подготовки кадров и использованию перспективных разработок и результатов научных исследований.

Тем не менее анализ показывает, что предложения в пределах ТОР предусматривают принятие только соглашений. В связи с перспективой привлечения иностранного персонала это также может негативно отразиться на трудоустройстве выпускников вузов.

Отсутствие правового поля в области кадрового планирования и трудоустройства, особенно в районах с малой численностью населения, расположенных в отдаленных регионах, в дальнейшем может негативно сказаться на решении задач производственных практик студентов и трудоустройстве выпускников. Требование государственных структур по повышению эффективности трудоустройства выпускников не может решаться без базовых законодательных и нормативных актов и не должно ложиться только на плечи образовательных учреждений.

Обеспечение рационального использования трудовых ресурсов, в том числе и на территориях опережающего развития, – стратегическая задача государства. Решение, с нашей точки зрения, связано с необходимостью создания законодательной базы для поддержки и предоставления преференций предприятиям, имеющим стратегические планы

в области кадровой политики, включающие, в том числе качественное проведение практик студентов, выработку и формирование профессиональных компетенций, и трудоустройство выпускников, то есть планирующим подготовку кадров в рамках работы с вузом. Необходима системная и комплексная государственная политика в области ин-

женерного образования, охватывающая интересы и перспективы развития вуза, научных учреждений и производства, то есть экономики в целом. Качественное решение вопроса подготовки кадров лежит не только в основе поддержки на должном уровне промышленности, экономики, но и в интенсивном развитии научно-технического прогресса.

ЛИТЕРАТУРА

1. Пантелеева, И. Трудное золото Якутии. К 90-летию золотодобывающей промышленности Республики Саха (Якутия) / И. Пантелеева. – Якутск: ОАО «Медиа-холдинг Якутия», 2014. – 335 с.
2. Пучков, Л.А. Развитие горного дела и высшего горного образования на Урале, в Сибири и на Дальнем Востоке / Л. А. Пучков, В. Л. Петров // Изв. вузов. Горн. журн. – 2005. – № 4. – С. 125-147.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации. – М.: Изд-во «Омега-Л», 2010. – С. 93-94.
4. Об охране труда (Новая редакция) [Электронный ресурс]: закон Республики Саха (Якутия) от 19.02. 2009 г. 664-З № 209-IV// Гос. инспекция труда Республики Саха (Якутия): [официальный сайт]. – [Якутск, 2014]. – URL: <http://git14.rostrud.ru/normativnye-pravovye-akty-po-okhrane-truda/15131.html>, свободный. – Загл. с экрана (дата обращения: 24.10.14).
5. Травматизм на производстве в Республике Саха (Якутия) в 2000, 2005-2013 гг. // Стат. бюл. Террит. органа Федер. службы гос. статистики по Республике Саха (Якутия) – Якутск, 2014. – Вып. 174/337 – 46 с.
6. Апросимова, Е.П. Фактор безопасности – теория и практика // Технические науки – от теории к практике: XXI Междунар. заоч. науч.-практ. конф., г. Новосибирск, 15 мая 2013 г. – Новосибирск: СибАк, 2013. – С. 180-190.
7. Вакансии ТЭК [Электронный ресурс] // In-power. Новости ТЭК, Электроэнергетики и Нефтегазовой промышленности: портал. – [Б. м.], сор. 2014. – URL: <http://www.in-power.ru/news/Vakansii>, свободный. – Загл. с экрана (дата обращения: 07.11.2014).
8. О мерах по подготовке объектов жилищно-коммунального хозяйства и предприятий топливно-энергетического комплекса Республики Саха (Якутия) к отопительному сезону 2014/2015 года [Электронный ресурс]: постановление Правительства Республики Саха (Якутия) от 24 марта 2014 г. № 75 // Упр. гос. строит. и жилищ. надзора Республики Саха (Якутия): [официальный сайт]. – [Якутск, 2014]. – URL: <http://sakha.gov.ru/node/166597>, свободный. – Загл. с экрана (дата обращения: 24.10.2014).
9. О промышленной безопасности опасных производственных объектов: федер. закон. – 2-е изд., с изм. – М.: ФГУП «Науч.-техн. центр по безопасности в промышленности Госгортехнадзор России», 2004. – 28 с.
10. Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда» [Электронный ресурс]: приказ Мин-ва труда и соц. защиты Рос. Федерации от 04.08.2014 №524н. – Доступ из информ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
11. Проект федерального закона № 623874-6 «О территориях опережающего социально-экономического развития в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – Доступ из информ.-правового портала «Гарант».
12. Перечень поручений по итогам совещания по вопросам государственной поддержки приоритетных инвестпроектов и территорий опережающего развития на Дальнем Востоке [Электронный ресурс] // Официальный сайт Президента России. – М., 1998–2015. – URL: <http://www.kremlin.ru/assignments/46603>, свободный. – Загл. с экрана (дата обращения: 19.11.2014).

Направления развития оборонно-промышленного комплекса и его взаимодействия со сферой науки и образования

Тамбовский государственный технический университет
Т.Ю. Дорохова, Д.Ю. Муромцев

В статье рассматриваются основные проблемы и направления развития оборонно-промышленного комплекса, проблемы кадрового дефицита, а также вопросы встраивания образовательного процесса в инновационные процессы модернизации, обновления и развития отечественных оборонно-промышленных предприятий.

Ключевые слова: оборонно-промышленный комплекс, вопросы подготовки специалистов для оборонно-промышленного комплекса, концентрированная практико-ориентированная подготовка специалистов.

Key words: military-industrial complex, the issues of training for the military-industrial complex, concentrated practice-oriented training of professionals.

Сложившаяся ситуация с кадровым дефицитом работников в сфере оборонно-промышленного комплекса (ОПК) обусловлена рядом проблем, носящих системный характер. Чтобы решить эти проблемы и преодолеть существующий в отрасли кризис, требуется целый комплекс мер по увеличению кадров организаций ОПК, с одной стороны, и внесению изменений в существующую систему подготовки кадров для организаций ОПК, с другой.

Установление тесной взаимосвязи между профессиональным образованием и научно-производственной сферой является сегодня одной из наиболее значимых проблем, что подчеркивается как в научных публикациях, так и в нормативных документах, определяющих политику государства в этой области. Сегодня практически отсутствует участие объединений работодателей в реализации государственной политики в области профессионального образования, государственное регулирование распределения трудовых ресурсов и контроль за социально-профессиональной мобильностью кадров, что обостряет проблемы,

связанные с трудоустройством выпускников вузов.

В связи с этим Правительством Российской Федерации от 28 декабря 2007 года была предложена стратегия создания в оборонно-промышленном комплексе системы многоуровневого непрерывного образования (начального, среднего, высшего и дополнительного профессионального образования), включая меры по закреплению кадров в организациях оборонно-промышленного комплекса, развитию базовых кафедр и лабораторий в структуре ведущих образовательных учреждений высшего профессионального образования, созданию и развитию на базе крупных интегрированных структур учебных центров по переподготовке и повышению квалификации инженерно-технических работников и рабочих кадров, а также отраслевых аспирантур в научно-исследовательских организациях на период до 2020 года.

Постановлением Правительства Российской Федерации от 9 июня 2010 г. № 421 «О государственном плане подготовки научных работников и специалистов для организаций оборонно-про-



Т.Ю. Дорохова



Д.Ю. Муромцев