

ПРОБЛЕМЫ И ВОЗМОЖНОСТИ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ ДЛЯ
МАШИНОСТРОИТЕЛЬНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ РЕГИОНА

В.А. Федоринов, А.Н. Фесенко, С.В. Ковалевский

Донбасская государственная машиностроительная академия

У статті висвітлено досвід роботи Донбаської державної машинобудівної академії як крупного регіонального освітнього комплексу, який вирішує проблеми кадрового забезпечення машинобудівних виробництв. Викладено принципи впровадженної інноваційної програми підготовки фахівців для високотехнологічних комплексів.

Развитие производственного потенциала региона, его структурная перестройка, применение и развитие современных наукоемких производственных технологий во многом определены кадровым потенциалом региона. В условиях складывающейся благоприятной конъюнктуры в производственной сфере и сфере обслуживания появляются сдерживающие факторы, прежде всего связанные с нехваткой квалифицированных специалистов. Особенно остро стоит проблема с инженерными кадрами в производственной сфере. В силу ряда причин в начале 90-х годов появилась тенденция регионализации образования, которая практически сохраняется и в настоящее время. Это резко сократило приток на предприятия региона молодых специалистов, прошедших подготовку в других ВУЗах, других научных школах, а также спектр необходимых специальностей. Другая сторона этой проблемы – проблема «утечки мозгов»: отъезд по собственной инициативе из региона на учебу в другие ВУЗы части одаренных выпускников школ, которые, как правило, назад не возвращаются. Наряду с этим наблюдается отъезд из региона выпускников ВУЗов в другие части Украины и в Россию.

Интеграционные процессы в образовательной сфере в связи с Болонским соглашением и формирование общеевропейского образовательного пространства с тем, чтобы повысить способность выпускников к трудоустройству, их мобильность и уровень конкурентоспособности на основе качества подготовки и непрерывного образования, будучи в целом положительным явлением, на первых порах могут еще более обострить кадровую проблему в регионе. С учетом этих обстоятельств необходимо принимать адекватные меры. Решение кадровой проблемы предприятий, эффективность и качество подготовки специалистов

различной квалификации являются стратегическими факторами экономики региона.

Донбасская государственная машиностроительная академия имеет более чем полувековую историю своей деятельности на рынке образовательных услуг и к настоящему времени позиционируется как научно-образовательный центр, который практически обеспечивает кадрами промышленный комплекс северной части Донбасса. Этому способствует и создание на базе ДГМА Учебно-научно-производственного комплекса «Специалист» включающего 58 участников, среди которых крупнейшие промышленные предприятия региона (Краматорска, Славянска, Дружковки, Константиновки, Енакиево, Артемовска, Горловки). В его состав также входят колледжи, техникумы, ВПУ и ведущие образовательные школы городов Краматорска, Славянска Дружковки. В таком виде УНПК существует с 2000 года и фактически на протяжении всего этого периода поступательно и планомерно реализует систему непрерывного образования в регионе. На это направлена принятая членами УНПК Программа непрерывного образования и Концепция стратегии развития ДГМА на период до 2020 года.

От 65% до 70% выпускников дневной формы обучения ДГМА трудоустраиваются на предприятия, входящие в промышленную агломерацию северной группы городов Донбасса. Таким образом, только с 2000 года на предприятиях региона трудоустроено около 4500 выпускников ДГМА и теперь инженерный корпус и руководящий состав предприятий региона до 80% представлен выпускниками ДГМА.

Наряду с УНПК «Специалист» ДГМА имеет более 50 договоров на создание комплексов «Техникум – ВУЗ», «ВПУ – ВУЗ» и около 200 договоров с общеобразовательными школами региона. Таким образом, во главе с ДГМА в регионе сформирована система непрерывной профориентационной работы и подготовки специалистов различного уровня: младших специалистов, бакалавров, специалистов и магистров, а так же специалистов высшей квалификации через аспирантуру и докторантуру. Эта работа прежде всего направлена на поддержание кадрового потенциала промышленных предприятий Северного Донбасса.

Однако сегодня мы вынуждены обращать внимание руководителей городов, ведущих предприятий региона на крайне сложную проблему - проблему формирования инженерных кадров из числа наиболее подготовленных, одаренных юношей и девушек. Делая ставку на интеллектуальную и инновационную составляющие

экономики региона мы сталкиваемся с проблемой удержания лучших выпускников школ в городах региона, которую должны решать не декларативно, а на основе системной работы с привлечением ресурсов предприятий и администраций городов.

В ДГМА с 1999 года действует Программа работы с одаренными студентами, участниками которой ежегодно являются около 250 студентов. Для них открываются широкие возможности развития и реализации собственных способностей, участия в научно-исследовательской работе в ведущих научных школах, лабораториях, на кафедрах, публикации первых научных статей, создания изобретений. Такие же возможности предоставляются всем студентам ДГМА на базе сформированной комплексной системы организации научно-технического творчества студентов и молодых ученых. Раннему отбору одаренной молодежи способствует Малая академия по научно-промышленному профилю, созданная в 1997 году на базе ДГМА и успешно работающая в 10 городах региона (Краматорске, Славянске, Дружковке, Артемовске и др.).

В 2010 году ДГМА взяла на себя подготовку выпускников школ города через лицейные классы. Полагаем, что этот опыт будет развиваться на региональном уровне.

Существующая сегодня для многих ВУЗов проблема с трудоустройством выпускников в ДГМА в значительной мере решается через 33 филиала ее кафедр на предприятиях региона, а также путем организации и развития интегрированной подготовки студентов совместно с предприятиями начиная с 3 курса. Известные программы «3-2-1» подготовки специалистов по обслуживанию высокотехнологических комплексов сегодня реализуются нами не только для студентов ДГМА, но и для студентов ее Машиностроительного колледжа. Эта программа работает с 2005 года и через нее прошло более 300 выпускников ДГМА. Через эту программу значительно обновился кадровый состав по обслуживанию станочных комплексов с ЧПУ на заводах и сегодня обновляется кадровый состав технологов, конструкторов и механиков по специальностям ДГМА, выросших из программы «3-2-1».

Понимая, что потребности городов Северного Донбасса в кадрах гораздо шире перечня аккредитованных в ДГМА специальностей, а также с целью расширения и углубления подготовки специалистов в различных известных научных и инженерных школах, мы готовы к тесному сотрудничеству с другими ВУЗами Донецкой области, Украины и даже зарубежья в подготовке кадров для нашего региона (например, подготовка в ДГМА совместно с МВТУ им. Баумана,

МИСиС, «Станкин»). Такими возможностями ДГМА располагает на основе действующих договоров с ВУЗами.

Внедрение новых технологий невозможно без подготовки квалифицированных рабочих кадров. Ситуация с профессиональным образованием внушает тревогу. Дефицит рабочих кадров, квалифицированных специалистов рабочих и инженерных специальностей таков, что есть основания ставить вопрос о том, что никакой инновационный прорыв, переход экономики на прогрессивные инновационные рельсы невозможен без квалифицированных рабочих рук. Квалифицированные кадры – это фундамент любых инноваций.

Горизонт прогнозирования кадровых потребностей социально-экономического развития территорий – не менее 5 – 7 лет, т.к. формируемые на основе его результатов планы приема в учреждения профессионального образования определяют структуру выпуска соответствующих специалистов: через 2 – 3 года – профессиональные училища и лицеи, 3 – 4 года – техникумы и колледжи, 5 – 6 – ВУЗы. Оценка рынка труда, с его анализом и прогнозом, является основой для определения объемов и профессионально – квалификационной структуры подготовки рабочих кадров и специалистов и предполагает оценку экономической ситуации региона, состояния занятости населения и дефицита рабочей силы, изучение кадровой политики предприятий региона.

На наш взгляд основным препятствием для развития и модернизации системы профтехобразования сегодня является нерешенность вопросов финансирования учреждений начального и среднего профессионального образования, и прежде всего, в части создания их современной материально-технической базы. В механизмах их финансирования наблюдается разницей, и учреждения, где работа налажена грамотно и творчески, являются скорее исключением, чем правилом.

Стремление создать в каждом профессионально-техническом училище (или большинстве из них) свою развитую современную материальную базу в условиях дефицита средств скорее не реализуемо.

Необходимо сформировать новый подход, который позволил бы максимально эффективно использовать те средства, которые могут быть выделены для развития системы профтехобразования и подготовки высококвалифицированных рабочих. При этом в основе такого подхода должно быть предусмотрено максимальное удовлетворение потребностей всех звеньев системы подготовки

кадров для инновационных производств. Этим требованиям могли бы удовлетворять специализированные региональные Центры технической подготовки высококвалифицированных рабочих. Такие центры, как учебные полигоны инновационных техники и технологий должны комплексно использоваться для подготовки и переподготовки на общей современной производственной базе квалифицированных рабочих, младших специалистов и инженеров для промышленных предприятий региона и Украины.

Учитывая высокую концентрацию крупных машиностроительных и других предприятий в северной части Донбасса, требующих интенсивной подготовки высококвалифицированных специалистов технического профиля, представляется целесообразным размещение одного из таких центров подготовки в г. Краматорске, как центре тяжелого машиностроения Украины.

Литературные источники

1. Непрерывное образование в системе кадрового обеспечения машиностроительных предприятий / В.А. Федоринов, А.Н. Фесенко, С.В. Ковалевский // Управление персоналом в ЗАО НКМЗ.- Краматорск, 2005.- С.70-80
2. Стратегическое управление нематериальными активами в условиях развития корпоративной культуры / В.А. Федоринов, А.Н. Фесенко, С.В. Ковалевский // Корпоративна культура організацій ХХІ століття. – Краматорськ, 2006. – С.5-7
3. About ways of realization of conception “teaching during life”/ V. Fedorinov, A. Fesenko, S. Kovalevsky // International conference “ISQME2010” (Quality, Management, Environment, Engineering) 15-17 September 2010. Hotel Palma, Tivat-Montenegro. – Podgorica: Faculty of Mechanical Engineering, Center for Quality. – 2010. – P. 367-377
4. Seeking and teaching the gifted students / V. F. Potapkin, V.A. Fedorinov // Матеріали Міжнародної конференції ректорів технічних університетів країн Центральної і Східної Європи та країн СНД «Вища технічна освіта на зламі століть» 21-23 травня 2001 Київ, Україна. – К., 2001. – С.150-151
5. Корпоративная культура и управление качеством образования в машиностроительном вузе / В.А. Федоринов, А.Н. Фесенко, С.В. Ковалевский // Корпоративна культура організацій ХХІ століття. – Краматорськ, 2004. – С.4-9
6. О создании системы управления качеством процессов в Донбасской государственной машиностроительной академии / В.А. Федоринов, А.Н. Фесенко, С.В. Ковалевский // Сучасна освіта та інтеграційні процеси : досвід, проблеми, перспективи. Матеріали Всеукраїнської науково-методичної конференції. – Краматорськ, 2007. – С.6-10
7. О некоторых инновационных процессах в образовании / В.А. Федоринов, А.Н. Фесенко, С.В. Ковалевский // Сучасна освіта та інтеграційні процеси : досвід, проблеми, перспективи. Матеріали Всеукраїнської науково-методичної конференції. – Краматорськ, 2009. – С.7-13

05 апреля 2011 года.