

О ПОДГОТОВКЕ СПЕЦИАЛИСТОВ ВЫСШЕЙ КВАЛИФИКАЦИИ ДЛЯ СТРОИТЕЛЬНОЙ ОТРАСЛИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Строительная отрасль много лет претендует на роль одного из «локомотивов» отечественной экономики. Максимальное усиление данной сферы, во-первых, способствовало бы экономическому подъему и обеспечению достижения долгосрочных целей экономической политики, поставленных Президентом, а во-вторых, позволило бы решить наиболее острые проблемы доступного жилья. Несомненно, что в основе эффективности любой отрасли находится профессиональная компетентность занятых в ней специалистов. Организации же инвестиционно-строительной сферы нуждаются в повышении результативности затрачиваемых усилий и эффективности хозяйственной деятельности.

Достаточно бурное развитие строительной отрасли постоянно повышает потребность строительных и проектных организаций в управленческом персонале, который способен осваивать новые строительные технологии, проектные решения и в полной мере учитывать требования развивающегося рынка. Таких менеджеров и специалистов не хватает большинству строительных и проектных компаний, что отражает объективную ситуацию на рынке трудовых ресурсов.

Кадровый дефицит высококвалифицированных специалистов имеет количественный и качественный аспекты. Темпы роста строительного бизнеса существенно опережают темпы роста рынка труда, что создает физический недостаток кадров. Развитие технологий, рост конкуренции и требований к конечному продукту повышают необходимый уровень квалификации персонала, которому многие руководители, привыкшие к определенному типу организации производства, не соответствуют и не способны самостоятельно измениться.

Из этой ситуации возможны несколько выходов: стажировка, практико-ориентированная магистратура или альтернативная им активная кадровая политика, предполагающая подготовку необходимых специалистов внутри компании. Если речь идет об единичных вакансиях для классных профессионалов, то подходят как первый, так и второй вариант. Однако в условиях конкурентной рыночной экономики прохождение эффективной стажировки на других предприятиях становится проблематичным и на первое место может выдвигаться практико-ориентированная магистратура. Если же речь идет о десятках и сотнях специалистов, то стабильность работы компании может быть обеспечена внутрифирменным выращиванием необходимых специалистов. По этому пути идет бизнес в развитых странах, о чем свидетельствует быстрый рост количества корпоративных университетов в мире в последние два десятилетия.

Основная проблема в создании корпоративного обучения связана с дефицитом обучающих программ и технологий. Использование вузовских программ оказывается неэффективным по многим причинам, но, прежде всего, потому что они предназначены для подготовки специалистов достаточно широкого профиля и адаптированы под образовательный процесс студентов, имеющих только познавательный опыт. Кроме того, они существенно отстают от запросов реального производства и бизнеса. Ключевым условием успешного корпоративного обучения особенно для среднего и малого бизнеса является сокращение срока подготовки специалистов. Длительный или неэффективный процесс обучения оказывается неэкономичным решением кадровой проблемы, которое

может не привести к улучшению позиций на рынке. Вследствие этих и других причин развития корпоративного обучения в нашей стране в ближайшей перспективе, на мой взгляд, не следует ожидать.

Одним из моментов развития современной строительной компании становится подготовка руководителей строительного проекта (РСП) – специалистов, которые организуют разработку новых идей, воплощают их в конструкторские и технологические решения, разрабатывают бизнес-проекты, планируют необходимые для их реализации ресурсы, решают производственные вопросы, позволяющие довести проект до коммерческого результата.

По своему содержанию технология ускоренной подготовки руководителей строительного проекта представляет интеграцию практических достижений в разных областях науки и практики, спроецированных на строительную отрасль. Основу технологии составляет компетентностный подход для управления профессионализмом, в котором использованы знания и опыт реализации метода управления проектами, методические достижения в сфере корпоративного обучения и развития персонала, опыт управления инновационными процессами, а также послевузовской подготовки специалистов строительного комплекса.

Технология ускоренной подготовки РСП предназначена для строительных компаний, которые реализуют конкретные проекты и развивают свое производство через разработку и внедрение инноваций.

Базовые условия ускоренной подготовки РСП являются основой отбора специалистов и менеджеров, способных пройти интенсивное обучение и стать руководителями проектов. При этом учитывается профессиональный опыт специалистов. Базовые условия включают следующие критерии: возраст – до 30 лет; образование – высшее техническое; опыт работы в должности инженера или линейного мастера – 2–4 года; уровень отдельных (критичных) компетенций – выше среднего (более 5 баллов) и ряд профессионально важных качеств личности.

Российскими учеными, в частности Уральского государственного технического университета, разработан специальный диагностический инструментарий для проведения отбора специалистов и менеджеров с целью ускоренной подготовки РСП.

Как показывает анализ практического опыта, становление РСП в строительстве, как и в других отраслях, занимает около 10 лет. Разработанная специалистами Уральского государственного технического университета технология придает целенаправленность процессу формирования РСП и ускоряет его, сокращая до 1,5–2 лет. Такой результат достигается благодаря тому, что каждый из элементов данной технологии направлен на ускоренное формирование и развитие конкретных компетенций руководителя проекта соответственно модели его деятельности, адаптированной под потребности предприятия. Следовательно, за это время в компании можно заметно увеличить количество менеджеров, способных управлять новыми проектами.

Дополнительная привлекательность технологии состоит в том, что подготовка осуществляется без существенного отрыва сотрудников от их основной производственной деятельности.

Не вызывает сомнения, что главной ценностью любой компании сейчас являются кадры. Особенно ценятся работники, профессионально сочетающие в себе инженерные и управленческие способности. Данная технология позволяет организовать подготовку таких специалистов внутри компании и тем самым заложить основу для планомерного выращивания главных ценностей, повышающих стоимость бизнеса. Система корпоративного обучения, построенная на основе тех-

нологии ускоренной подготовки руководителей строительного проекта, кроме решения кадровой проблемы, по существу организует процесс, направленный на совершенствование системы управления строительной организацией.

Программой развития ООН по окружающей среде (UNEP) в 2008 году была выдвинута «Зеленая экономическая инициатива», которая определена как низкоуглеродосодержащая, ресурсоэффективная и социально инклюзивная. Подготовленное государственным научным учреждением «НИЭИ Минэкономики Республики Беларусь» в 2012 году Национальное сообщение «Устойчивое развитие Республики Беларусь на принципах «зеленой» экономики» [1] стало своего рода базой для обеспечения устойчивого развития и экологической безопасности страны. «Зеленое» направление развития экономики все больше затрагивает и строительную отрасль. При этом под «зеленым строительством» понимается особая система оценки инвестиционных строительных решений, охватывающая комплекс вопросов связанных с экономией энергетических и материальных ресурсов, комплексным анализом воздействия различных физических факторов уже на предпроектной стадии, минимизацией негативного воздействия человеческой деятельности на окружающую среду. Такое направление развития человеческого общества требует подготовки специалистов не репродуктивного типа, использующих прошлые знания, а творческих личностей, способных решать различные сложные проблемы нетрадиционными, инновационными методами. Для этого университеты должны быть и сами организованы по принципам устойчивости и иметь высокий научный потенциал. А это, прежде всего, техническая база, научные кадры и сложившиеся научные школы с многолетними традициями [2].

Очевидно, что подготовку современных специалистов такого уровня могут предложить многие университеты нашей страны через практико-ориентированную магистратуру. Однако очевидно и то, что пока потребители нашей «продукции» готовы быстрее принять каких-то специалистов со стороны, чем вкладывать средства в их подготовку, максимальную отдачу от практико-ориентированной магистратуры ожидать трудно.

СПИСОК ЦИТИРОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Устойчивое развитие Республики Беларусь на принципах «зеленой» экономики: национальное сообщение / НИЭИ М-ва экономики Респ. Беларусь. – Минск, 2012. – 53с.
2. Савицкая, Т.А. «Зелёная» химия – образовательная платформа для «зелёной» экономики Республики Беларусь / Т.А. Савицкая, И.М. Кимленко, Д.Д. Гришпан // Высшая школа – 2014. – № 4. – С. 11–15.