

Проблемы и перспективы реализации государственного плана подготовки специалистов для ОПК

В статье анализируются основные проблемы, связанные с выполнением государственного плана подготовки научных работников и специалистов для организаций оборонно-промышленного комплекса, схема реализации которого далека от оптимальной. Автором изложены принципы нового механизма подготовки специалистов для ОПК, возможности использования которого открываются с принятием федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» и оптимальность которого в целом подтверждается опытом реализации программы по подготовке кадров для высокотехнологичных предприятий Санкт-Петербурга. Приведен положительный опыт целевой подготовки кадров для предприятий кластера радиоэлектронной промышленности Санкт-Петербурга.

Ключевые слова: государственный план, целевая подготовка кадров, оборонно-промышленный комплекс.

Схема выполнения задания Государственного плана по действующему постановлению Правительства Российской Федерации от 9 июня 2010 г. № 421 «О государственном плане подготовки научных работников и специалистов для организаций оборонно-промышленного комплекса на 2011–2015 гг.» на сегодняшний день не является оптимальной, поскольку не обеспечивает выполнение государственного плана и не удовлетворяет требованиям качества кадрового обеспечения предприятий ОПК. В соответствии с действующим порядком, федеральные ведомства (Минпромторг, Росатом, Роскосмос и др.) аккумулируют заявки отдельных предприятий ОПК (февраль текущего года) и направляют сводный перечень в Минобрнауки РФ на согласование (апрель). Министерство формирует для каждого вуза списки в рамках согласованных с ведомствами лимитов (июнь), в соответствии с этими списками вузы досрочно (июль) принимают абитуриентов по отдельному конкурсу на заявленные предприятиями ОПК специальности и направления. Предполагается, что предприятия направляют в вузы конкретных целевых абитуриентов со сданными ЕГЭ, которых необходимо зачислить до начала общего конкурса. Предполагается также, что «целевики» после окончания учебного заведения придут на работу по месту направления, однако, никакой финансовой или иной ответственности за отказ трудоустройства на направившем их предприятии они не несут, также, как и не получают никаких гарантий по трудоустройству с приемлемой заработной платой.

Приведем основные проблемы действующего механизма целевого приема:

- Целевой прием по отдельному конкурсу и с ограниченной численностью его участников неизбежно



В. М. Кутузов,
д. т. н., профессор,
ректор Санкт-Петербургского
государственного электротехнического уни-
верситета «ЛЭТИ»
e-mail: vmkutuzov@etu.ru

приводит к зачислению слабых абитуриентов с низким средним баллом ЕГЭ, что обуславливает их значительный отсев на первых курсах (до 50% по высокотехнологичным специальностям) и низкое качество подготовки выпускников, неудовлетворяющее работодателей.

- Отсутствие механизмов, возможностей и опыта профориентационной работы у кадровых служб предприятий ОПК с выпускниками школ до получения ими аттестатов и результатов ЕГЭ. В итоге наблюдается снижение заявок на целевую подготовку со стороны предприятий ОПК и, как следствие, хроническое невыполнение плановых цифр целевого набора (58% в 2011 г.).
- Объективные трудности планирования кадровых потребностей предприятиями ОПК на срок более 5 лет в разрезе конкретных специальностей и направлений.
- Отсутствие легитимных форм договорных отношений предприятий с выпускниками целевого набора, в которых фиксировались бы права и ответственность сторон. В результате трудоустройство выпускников целевого набора на предприятия ОПК в соответствии с заявками практически отсутствует. Из этого следует, что коэффициент полезного действия целевого набора по действующему порядку близок к нулю, в нем не заинтересованы ни предприятия (что видно по заявкам предприятий, снижающихся каждый год), ни вузы (за исключением слабых вузов, которым грозит недобор и невыполнение общих контрольных цифр приема).

Новый Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» статьей 56 регулирует целевой прием на бюджетные места в пределах установленных учредителем квот. Целевой прием осуществляется на

основе договоров о целевом приеме в вузы с органом государственной власти РФ, субъектом РФ, госучреждением, унитарным предприятием, госкорпорацией, госкомпанией или хозяйством, в уставном капитале которого присутствует доля государственного капитала. Существенным условием является наличие договора о целевом обучении и у предприятия и у студента. Договоры предполагают наличие обязательств по социально-экономической поддержке процесса обучения (прохождение практики на предприятии, предоставления дополнительной стипендии, раннее трудоустройство студента), других взаимных обязательств и ответственности (с двойными штрафными санкциями при отказе в трудоустройстве). Важным обстоятельством является то, что договор на целевое обучение не тождественен договору на целевой прием и может быть заключен на любом этапе обучения, а заказчик целевого обучения может оплачивать дополнительные (сверх основной образовательной программы) образовательные услуги вузу. Именно по такой схеме уже несколько лет реализуется программа по подготовке кадров для высокотехнологичных предприятий Санкт-Петербурга, в соответствии с которой бюджет города субсидирует 80% прямых затрат предприятий на целевую подготовку (до 100 тыс. руб. на одного студента в учебный год).

Сегодня целевой набор может осуществляться на 1-й курс для бакалавров и специалистов и для магистров и аспирантов при их зачислении в магистратуру и аспирантуру. При этом горизонт планирования кадровых потребностей со стороны предприятий соответственно должен быть: для специалистов — 5–6 лет, для бакалавров — 4–5 лет, для аспирантов — 3–4 года, для магистров — 2–3 года. Как показала практика, предприятия ОПК готовы прогнозировать и планировать свои кадровые потребности с точностью до специальностей и направлений подготовки не более чем на 3 года. Следовательно, наиболее удачной ступенью для целевой контрактной подготовки инженерных кадров для высокотехнологичных предприятий является магистратура. В пользу этого вывода говорит и тот факт, что в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом учебные планы подготовки магистров-инженеров предусматривают до 70% дисциплин по выбору (вариативная часть). Это позволяет вузам формировать индивидуальные адресные программы и учитывать все требования и пожелания работодателей, а за счет низкой аудиторной нагрузки (не более 20 академических часов в неделю) высвобождать значительную часть времени для самостоятельной и оплачиваемой работы студентов на будущем рабочем месте. Кроме того, при составлении планов и согласовании заявок на целевую подготовку предприятия путем организации практик и дипломного проектирования могут предварительно познакомиться с конкретными студентами на этапе бакалавриата, осуществить их качественный отбор и заранее заключить соответствующие договоры. Дополнительным плюсом может быть фактор минимизации затрат предприятий на подготовку магистров (2 года) по сравнению со специалистами (5 или 5,5 лет) и бакалаврами (4 года). При этом бакалавров, скорее всего, придется доучивать

в корпоративной (внутрифирменной) системе повышения квалификации.

В Санкт-Петербурге имеется положительный опыт работы по целевому набору и целевой подготовке на примере кластера радиоэлектронной промышленности, в который входит более 50 предприятий. Сформирован Региональный совет по взаимодействию вузов и предприятий промышленности, включающий директоров предприятий и ректоров вузов, создана исполнительная дирекция кластера в форме ассоциации, в функции которой включены вопросы целевого приема и подготовки кадров. Главное, что организована совместная работа со школьниками и студентами в установленные соответствующим постановлением Правительства РФ сроки, предприятия и вузы совместно выходят со своими заявками в федеральные и региональные органы власти. Это позволяет избежать профанации при выполнении государственного плана целевого приема, организовать реальный конкурс абитуриентов и, как следствие, получить хороший средний балл целевых студентов по сравнению с общим конкурсом, не снижая, таким образом существенно, рейтинг вуза по общему среднему баллу ЕГЭ абитуриентов. СПбГЭТУ с использованием этих механизмов принял в 2012 г. около 150 целевых студентов (132 в 2011 г.). Всего в вузы Санкт-Петербурга в интересах предприятий кластера радиоэлектроники в прошлом году было принято около 500 абитуриентов.

В тоже время, по инициативе Регионального совета правительством города поддерживается и финансируется уже восьмой год программа целевой контрактной подготовки студентов старших курсов в интересах высокотехнологичных отраслей промышленности. Целевой подготовкой в течение года охвачено более 400 студентов. Поскольку перечень специальностей существенно сократился по сравнению с направлениями подготовки магистров, постепенно центр тяжести адресного целевого обучения перемещается в магистратуру. Это находит поддержку предприятий, поскольку новый Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» дает хорошую правовую основу целевой подготовки специалистов и взаимодействию вузов, предприятий и студентов.

* * *

Статья подготовлена на основе доклада на заседании рабочей группы по проблемным вопросам развития кадрового потенциала предприятий и организаций ОПК РФ научно-технического совета Военно-промышленной комиссии при Правительстве РФ 08.02.2013 г.

Problems and future development of the state plan of training of specialists for the military-industrial complex

V. M. Kutuzov, Dr. Sc., Professor, Rector of St. Petersburg State Electrotechnical University «LETI».

The author analyses key problems, which connect with realization of the state plan of training of specialists for organizations the military-industrial complex. Implementation scheme of the state plan don't ideal. The author told down principles of the new approach of training of specialists for the military-industrial complex. The possibilities of using this approach open thank for passage of the Federal Law «About education in the Russian Federation». The article presents the positive experience of work force target preparation for enterprises in radioelectronics industry in St.-Petersburg.

Keywords: state plan, work force target preparation, the military-industrial complex.