

## Оглавление

Глава 1. ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК УСЛОВИЕ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ СТРОИТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ .....	6
1.1. Человеческий капитал: различные подходы к определению .....	6
1.2. Структура человеческого капитала .....	9
1.3. Человеческий капитал строительных организаций России .....	11
1.4. Исследование кадрового потенциала и потребности инвестиционно-строительного комплекса России в инженерно-строительных кадрах .....	13
Глава 2. СОЦИАЛЬНЫЕ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ПРИТЯЗАНИЯ МОЛОДЕЖИ: ВОЗМОЖНОСТИ ИХ РЕАЛИЗАЦИИ .....	25
2.1. Профессиональные ориентации молодежи (опыт социологического анализа) .....	25
2.2. Аспекты формирования социальных компетенций студентов технических вузов .....	32
2.3. Управление процессами формирования кадрового состава строительной отрасли .....	40
Глава 3. ПОДГОТОВКА ИНЖЕНЕРНЫХ КАДРОВ И ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВО В СТРОИТЕЛЬНОЙ ОТРАСЛИ .....	47
3.1. Особенности взаимодействия образовательной среды и бизнеса в подготовке молодых специалистов отрасли .....	47
3.2. Психологические знания как инструмент формирования адаптивного поведения личности в трудовых коллективах .....	49
3.3. Анализ соответствия уровня подготовки выпускников потребностям строительного комплекса г. Москвы .....	54
3.4. Трудоустройство выпускников вуза на предприятия строительного комплекса г. Москвы .....	62
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	70

## **ВВЕДЕНИЕ**

В условиях постиндустриального общества основными факторами развития становятся интеллектуальные и информационные ресурсы. Решающим фактором обеспечения устойчивого развития общества, решения экологических проблем, создания новых ресурсосберегающих, безотходных, экошадящих технологий становится человеческий капитал.

Между тем сегодня в России остро ощущается нехватка квалифицированных кадров в различных областях народного хозяйства. Дефицит высококвалифицированных специалистов входит в пятерку причин, сдерживающих успешное развитие многих отраслей и прежде всего производительных секторов экономики. Производство испытывает дефицит в квалифицированных кадрах: инженерах, проектировщиках, архитекторах, экономистах, управленцах высшего и среднего звена. Особенно тревожная ситуация складывается в строительной отрасли, где нехватка подготовленного на современном уровне высококвалифицированного человеческого капитала тормозит ее успешное инновационное развитие. В отрасли не хватает и высококвалифицированных рабочих: электриков, слесарей и многих других, составляющих базу строительного процесса.

Кто же будет осуществлять модернизацию строительной сферы России? Кто будет разрабатывать и внедрять инновационные технологии, без которых невозможно не только движение вперед, но и сохранение нынешнего материального и производственного потенциала отрасли?

Министерство регионального развития России разработало стратегию развития промышленности стройматериалов и индустрии домостроения на период до 2020 г. Реализация стратегии возможна только при полной модернизации строительной отрасли, внедрении новых технологий, а главное, обеспечении отрасли подготовленными инженерно-техническими кадрами. Состояние отрасли зависит от активности, профессионализма и трудоспособности коллектива работников, от кадрового потенциала. А это, в свою очередь, требует модернизации программ обучения студентов, приближения процесса образования к нуждам строительного производства.

Современное образование базируется на компетентностном подходе к подготовке специалистов, что означает формирование предметно-специфических, предметно-специализированных умений, соответствующих требованиям профессии, и соединение профессиональных навыков с социальными (например, с умением работать в группе, в стрессовых условиях), с инициативностью, мобильностью, гибкостью,

динанизмом в трудовом и профессиональном поведении, стремлением к самообразованию, умением принимать решения и отвечать за их последствия.

В монографии рассматривается состояние кадрового потенциала строительной отрасли России. Работа в основном построена на социологическом материале, полученном в результате проведения исследования в одиннадцати регионах России путем опроса руководителей строительных организаций, молодых специалистов, работающих в отрасли 3–4 года, студентов выпускного курса архитектурно-строительных вузов. Всем трем категориям респондентов задавались вопросы о количестве работающих в организации квалифицированных молодых специалистах, их востребованности, реальном и необходимом уровне их подготовки. Отдельный блок вопросов касался набора компетенций, которые необходимы для работы в отрасли, непосредственно на строительной площадке. Работодатели также дали оценку структуры дополнительного профессионального строительного образования, насколько оно соответствует современным требованиям.

Инвестиции в человеческий капитал — самый разумный вид финансовых вложений, которые в итоге принесут отдельной строительной организации и в целом строительному производству только выгоду. Готовы ли руководители строительных организаций принять участие в подготовке специалистов непосредственно, оплачивая обучение своих работников? Такой вопрос также был поставлен перед респондентами — руководителями строительных организаций.

# **Глава 1. ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК УСЛОВИЕ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ СТРОИТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

- 1.1. Человеческий капитал: различные подходы к определению.*
- 1.2. Структура человеческого капитала.*
- 1.3. Человеческий капитал строительных организаций России.*
- 1.4. Исследование кадрового потенциала и потребности инвестиционно-строительного комплекса России в инженерно-строительных кадрах.*

## **1.1. Человеческий капитал: различные подходы к определению**

Человеческий капитал — совокупность накопленных знаний, умений, навыков, мастерства в профессии, которыми обладает человек в качестве работника и которые он приобретает благодаря общему, специальному среднему и высшему или дополнительному образованию, а также производственному опыту.

В научной литературе понятие человеческого капитала (Human Capital) появилось во второй половине XX в. в работах американских ученых-экономистов Теодора Шульца и Гэри Беккера. Шульц, изучив экономическое состояние слаборазвитых стран, сделал вывод, что улучшение благосостояния людей зависит не столько от земли и техники, сколько от накопленных и прилагаемых в производстве знаний. Он назвал этот качественный аспект экономики «человеческим капиталом» и предложил следующее определение: «Все человеческие способности являются или врожденными, или приобретенными. Каждый человек рождается с индивидуальным комплексом генов, определяющим его врожденные способности. Приобретенные человеком ценные качества, которые могут быть усилены соответствующими вложениями, мы называем человеческим капиталом» [1].

Гэри С. Беккер, споря с Шульцем и дополняя его, утверждал, что обучение, компьютерные учебные курсы, расходы на медицинское обслуживание и лекции о достоинствах, точности и честности также являются капиталом, поскольку они поднимают доход, улучшают здоровье или добавляют хорошие привычки человеку в течение большей части его жизни [2].

За создание основ теории человеческого капитала Теодору Шульцу (1979 г.) и Гэри Беккеру (1992 г.) были присуждены Нобелевские премии

по экономике. Существенный вклад в создание теории человеческого капитала сделан также Саймоном (Семеном) Кузнецом, получившим Нобелевскую премию по экономике в 1971 г.

Определения, данные Шульцем, а затем Беккером, являются узкими и касаются только знаний, качественного и производительного труда, здоровья человека.

Со временем в работах зарубежных и российских ученых стала активно разрабатываться проблематика «человеческого капитала». Различные аспекты функционирования человеческого капитала, его содержание и структура расширялись и углублялись. Человеческий фактор стал рассматриваться как производительный фактор экономического развития общества, основа трудовых ресурсов, знания, как инструментарий интеллектуального и управленческого труда, обеспечивающие эффективное и рациональное функционирование производства. Соответственно, появилась необходимость расчетов: ресурсов, затрачиваемых на подготовку качественного человеческого капитала, и доходов, получаемых от функционирования этого капитала. Последние расчеты, сделанные экспертами Всемирного банка, включают в него потребительские расходы — затраты семей на питание, одежду, жилище, образование, здравоохранение, культуру, а также расходы государства на эти цели.

В результате утвердилось более широкое понимание данной категории.

Все же сегодня в научной литературе нет единой точки зрения на содержание понятия «человеческий капитал». У разных авторов можно найти различные подходы к классификации капиталов, а также к структурированию самого человеческого капитала.

Например, В.В. Радаев выделяет такие виды капиталов:

1) экономический капитал — это прежде всего денежный капитал (финансовые средства), производственный капитал (средства производства: машины и оборудование, здания и сооружения, сырье и материалы) и товарный капитал (готовые продукты);

2) физиологический капитал — рабочая сила, обладающая соответствующим состоянием здоровья, уровнем работоспособности, внешними физическими данными, необходимыми для трудовых действий. Это физические и психические качества, позволяющие реализовать себя в трудовом процессе. Результат достигается путем соединения человека с другими видами капитала и средствами производства;

3) культурный капитал воплощается «в практическом знании, позволяющем человеку распознавать стратегии и принципы действия других хозяйственных агентов» [3. С. 128]. Накопление связано с навыками социализации в определенной социальной среде, усвоением и частичной интернализацией институциональных ограничений,

позволяющих действовать по правилам, принятым в рамках того или иного хозяйственного порядка;

4) человеческий капитал — совокупность накопленных профессиональных знаний, умений, навыков, получаемых в процессе образования и повышения квалификации, которые впоследствии могут приносить доход — в виде заработной платы, процента или прибыли. «...в вещной (объективированной) форме этот капитал существует в виде корпуса обучающих текстов и практик, призванных транслировать специфические знания и демонстрировать процедуры выработки новых навыков. А в институционализированном состоянии он подкрепляется системой формальных сертификатов (credentials), включающих дипломы, разряды, лицензии, патенты, свидетельствующие о получении искомых знаний и навыков. Причем зачастую эти сертификаты открывают доступ к определенным видам хозяйственной деятельности — например, адвокатуре, медицинской практике, продаже товаров и услуг, способных повлиять на здоровье и жизнь человека» [3. С. 129]. Для измерения объема накопленного человеческого капитала В.В. Радаев предлагает ввести косвенный измеритель — время, затраченное на образование и повышение квалификации, а также рейтинги образовательных учреждений;

5) социальный капитал — это совокупность отношений, которые связаны с ожиданием того, что другие агенты будут выполнять свои обязательства без применения санкций. Он связан с установлением и поддержанием связей с другими хозяйственными агентами и выражается понятием доверия.

Социальный капитал не является атрибутом отдельного человека. Его объектированную структурную основу формируют сети социальных связей, которые используются для трансляции информации, экономии ресурсов, взаимного обучения правилам поведения, формирования репутаций. На основе социальных сетей (относительно замкнутых) складывается институциональная основа социального капитала — принадлежность к определенному социальному кругу или членство в группе (например, член ассоциации или клуба);

6) административный капитал характеризует вертикальные связи. «В инкорпорированном состоянии он связан со способностью одних хозяйственных агентов регулировать доступ к ресурсам и видам деятельности других агентов, используя позиции власти и авторитета. В объективированном состоянии данный вид воплощается в организационных иерархических структурах.... В институциональном состоянии проявляется в структуре должностных позиций с определенными правами и обязанностями» [3. С. 131]. Измеряется объем административного ресурса

должностным уровнем и масштабом самой корпорации. Передается путем назначения на должность;

7) политический капитал означает «инкорпорированную способность к мобилизации коллективных действий и участию в этих действиях, а также предполагает способность человека репрезентировать интересы других агентов, которые делегируют ему эти права. Наличие политического капитала означает узурпирование права говорить и действовать от имени других, в том числе прикрываться их именем для воплощения собственных стратегий» [3. С. 131].

Все указанные виды капитала тесно связаны между собой, зависят друг от друга и могут конвертироваться в экономический капитал, в первую очередь, его денежную форму.

Деление, осуществленное В.В. Радаевым, очень условное. Если экономический капитал мы можем отделить от человеческого как некие физические субстанции или материальные объекты, хотя и созданные людьми, то все другие виды капитала являются составными частями человеческого, так как носителями их выступают люди — социальные группы и индивиды. Вслед за создателями концепции человеческого капитала В.В. Радаев ограничивает характеристику человеческого капитала лишь объемом знаний, умений, навыков, полученных в процессе образования. Измерение состояния человеческого капитала, его качества также производится лишь количеством лет обучения и наличием документов, подтверждающих такое образование. Однако не секрет, что в реальности не всегда за документом об образовании стоят знания, умения, навыки. И такие виды капитала, как культурный, социальный, политический, напрямую связаны с умениями, знаниями и навыками, полученными в процессе образования: как школьного и вузовского, так и различных видов послевузовского.

## **1.2. Структура человеческого капитала**

Более обоснованным, с нашей точки зрения, является подход тех исследователей, которые рассматривают понятие «человеческий капитал» в более широком контексте.

Например, собственная классификация возможных видов человеческого капитала дана В.Т. Смирновым и И.В. Скобляковой. В структуре человеческого капитала они выделяют капитал здоровья, трудовой, интеллектуальный, организационно-предпринимательский, культурно-нравственный, социальный и бренд-капитал [4].

Некоторые исследователи расширяют понятие человеческого капитала и включают в содержание: наличие капитала свободной миграции, уважение к политической и социальной стабильности в стране, активность, ответственность, коммуникабельность личности, иначе говоря, факторы трудноизмеримые и не поддающиеся верификации [5].

Такое понимание, безусловно, расширяет понятие, рассматривая работника лишь как единственную производительную единицу.

Однако ядром человеческого капитала остается именно человек со всей совокупностью физического и психического здоровья, накопленных знаний, умений, навыков, мастерства в профессии, которые приобретаются им благодаря общему, специальному среднему и высшему или дополнительному образованию, а также производственному опыту. Все остальные составляющие человеческого капитала создаются и умножаются именно человеком.

Человеческий капитал определяет в современной экономике основную долю национального богатства государства. В развитых странах он составляет от 70 до 80 % национального богатства. Накопленный человеческий капитал США на душу населения превышает российский в 87 раз, немецкий человеческий капитал превышает российский в 39, японский — в 42, китайский — в 1,3 раза [6].

Человеческий капитал формируется за счет инвестиций в воспитание, образование, здоровье, науку и, в целом, в интеллектуальную, духовную деятельность, в создание условий для предпринимательства, поддержку молодых, инициативных профессионалов, в формирование эффективной экономической, политической, научной и культурной элиты. Человеческий капитал формируется и за счет притока из других стран или убывает за счет его оттока. Современный мир характеризуется усилением трудовой мобильности различных групп населения: потоки миграции в основном направляются с Востока на Запад. Качество миграционного человеческого материала и вклад принимающего государства в его развитие во многом определяют сегодня качество человеческого капитала того или иного государства.

По некоторым экспертным оценкам, в России суммарные вложения в человеческий капитал составляют около 10 % ВВП (для сравнения: в США 26 %). «Мы стремительно теряем позиции в интеллектуальном, научно-техническом и культурном сообществе», — заключает Ю.А. Алексеев, президент некоммерческого партнерства (НП) «Межрегиональный центр содействия развитию трудовых ресурсов и территорий «ОПТИМА ПРО-ЕКТ», директор Центра изучения проблем кадровой логистики и развития человеческого капитала территории РФ НИИ КМИ ООН РАН [7. С. 82].

Качество человеческого капитала является стратегическим вызовом в области социально-экономического развития страны. И главный от-

вет на этот вызов — повышение роли среднего, высшего образования, профессиональной подготовки и переподготовки кадров, приход в производство и науку молодых, способных, мотивированных выпускников высших учебных заведений, ощащающих социальную ответственность за выполняемое ими дело. Продуманный и просчитанный вклад в развитие образования дает быструю и ощутимую отдачу. Повышение продолжительности образования лишь на один год может привести к увеличению *валового внутреннего продукта* (ВВП) на 5...15 % [8]. Поэтому постоянное сокращение периода обучения в вузе, учебных программ по социально-гуманитарным, естественным и специальным дисциплинам снижает качество человеческого капитала в целом и особенно той части, которая необходима для инновационного прорыва. Такое снижение можно восполнить лишь развитием различных форм послевузовского образования.

### **1.3. Человеческий капитал строительных организаций России**

Рассмотрим состояние человеческого капитала России на примере строительной отрасли.

Строительное производство России сегодня не входит в число приоритетных отраслей или секторов экономики и не относится к передовым в техническом и технологическом отношении сферам. Анализ технико-технологического состояния отрасли позволяет утверждать, что здесь назрела настоятельная необходимость модернизации, которую можно осуществить только силами образованных профессионалов, квалифицированных специалистов. Одна из главных причин торможения технологического развития строительного комплекса России — низкое качество человеческого капитала и неблагоприятная среда для инновационной деятельности, что, безусловно, напрямую зависит от политики государства, определения его стратегии, приоритетов.

«Главным ресурсом любого предприятия являются люди, особенно в столь трудоемкой отрасли, как строительство. Сегодня в России в строительстве работает около 4,5 млн человек, при этом производительность труда в 4...5 раз ниже уровня развитых стран ЕС и США. Поэтому без решения вопросов, связанных с квалификацией и производительностью труда, стратегию реализовать будет крайне сложно, а скорее всего — невозможно» [9].

Согласно статистике, в строительной отрасли занято около 6 % трудовых ресурсов Российской Федерации. По Москве этот показатель выше — около 7,5 %. По Московской области, по разным данным, он составляет от 5 до 7 % [10. С. 216]. Значительная часть работников стро-

ительных организаций Москвы — мигранты (примерно 39 % от их общего количества). Больше всего трудовых мигрантов занято на рынках (65 тыс.), в строительстве (37 тыс.) и на транспорте (17 тыс.). Однако реальная структура занятости мигрантов несколько отличается от официальных данных из-за сильного недоучета их в сфере услуг, ЖКХ и других отраслях, а также работающих на дому. Можно предположить, что с учетом нелегальных мигрантов на столичных стройках занято не менее 100 тыс. иностранцев [11; 13].

В отрасли сохраняется большой процент неквалифицированного физического труда. Как правило, Россию заполняют трудовые мигранты из стран бывшего Союза ССР и Юго-Восточной Азии — выходцы из сельской местности, не имеющие специального образования и квалификации, не ориентированные на долгое обучение и приобретение специальности. Соответственно, большая часть иностранной рабочей силы не может быть занята в передовых в техническом и технологическом отношении сферах. Мигрантов больше привлекают секторы, обслуживающие платежеспособный спрос работающих москвичей и членов их семей, в том числе жилищное и бытовое строительство, жилищно-коммунальное хозяйство. Эти отрасли столичной экономики функционируют в значительной степени благодаря использованию труда мигрантов [12]. Данную часть человеческого капитала отрасли мы можем охарактеризовать как отрицательный человеческий капитал, который формируется на базе негативных сторон функционирования отрасли, требующей низкоквалифицированного труда тех категорий бесперспективных мигрантов, которые не могут быть заняты на сложных работах и должностях. Эта часть в целом имеет низкую культуру, включая её рыночные составляющие, в частности, этику труда.

Человеческий капитал конкретной строительной организации во многом зависит от кадровой политики руководства. Передовые строительные организации ведут тщательный отбор работников, предъявляя современные требования к квалификации претендента. Они не склоняются хорошо оплачивать труд квалифицированных специалистов, разрабатывают социальные программы, следят за физическим и психическим здоровьем своих сотрудников, предоставляя им возможность полноценной рекреации.

Однако большинство руководителей строительных организаций все же предпочитают пользоваться дешевой рабочей силой, а не модернизировать производство и вкладывать инвестиции в то, что может дать результат только через некоторое время. Как правило, работодатели решают сиюминутные задачи, выполняя обязательства перед заказчиком, требующим немедленного ввода объекта, удешевления производства и получения сверхприбыли. Между тем основным фактором производства, определяющим эффективность строительных организаций, стано-

вится интеллектуальный капитал, способный внедрять инновационные технологии и проекты. «Интеллектуальный капитал строительной организации — это совокупность многообразных коллективных знаний, умений, опыта, способностей персонала организации, которые при взаимодействии с другими ресурсами организации обеспечивают ей долгосрочные конкурентные преимущества» [13]. Строительные организации, развивающие интеллектуальный капитал, более конкурентоспособны и готовы к устойчивому развитию в экономике знаний, чем организации, наращивающие только материальные ресурсы и финансовый капитал.

#### **1.4. Исследование кадрового потенциала и потребности инвестиционно-строительного комплекса России в инженерно-строительных кадрах**

В рамках деятельности Стратегического партнерства НИУ Московский государственный строительный университет (кафедра политологии и социологии) совместно с кадровым агентством «КАСКА» в октябре-декабре 2011 г. организовали проведение социологических исследований по теме «Исследование кадрового потенциала и потребности инвестиционно-строительного комплекса России в инженерно-строительных кадрах». Исследование проводилось в одиннадцати регионах России: городах Москве и Санкт-Петербурге, Республике Татарстан, Самарской, Тюменской, Пензенской, Волгоградской, Воронежской, Новосибирской, Томской и Нижегородской областях. Анкетированию были подвергнуты три категории респондентов: работодатели, молодые специалисты и студенты выпускных курсов.

В ходе исследования были применены следующие социологические методы: анализ документов (вторичных данных) и анкетирование.

Работа проводилась в 4 этапа:

этап 1 — анализ документальных источников;

этап 2 — разработка программы социологического опроса, инструментария;

этап 3 — опрос. Анализ и обработка результатов;

этап 4 — разработка научно-практических и методических рекомендаций для системы высшего и дополнительного профессионального образования МГСУ на основе полученных научных результатов.

**Этап 1.** Анализу были подвергнуты программы социально-экономического развития регионов, областей, республик; стратегии развития строительной отрасли по регионам; долгосрочные целевые программы

по развитию жилищного строительства; подпрограммы регионов по развитию кадрового потенциала строительной отрасли; материалы Федеральной службы по труду и занятости, газетные публикации, сайты архитектурно-строительных вузов и другие источники.

В ходе анализа перечисленных документов был сделан ряд общих выводов, которые могли помочь формированию программы социологического опроса, структуры и содержания анкеты. В частности:

1) разработчиками подпрограмм кадрового обеспечения региональных строительных комплексов и экспертами (ведущими вузовскими специалистами) отмечается недостаточное стремление работодателей содействовать вузовским учреждениям в вопросах подготовки кадров для проектно-строительных комплексов. Сохранение дистанции между производством и образованием объясняется сохраняющимся традиционным характером образования, не ориентированным на текущие запросы рынка труда. Мнение работодателей не изучается в необходимом объеме и почти не учитывается при выборе направлений подготовки и разработке образовательных программ ВПО по строительным специальностям;

2) эксперты видят минусы в излишней коммерциализации сферы высшего образования, заинтересованности вузов в увеличении или сохранении фактических цифр приема, увеличении количества студентов, обучающихся на контрактной основе, росте объемов выпуска по традиционным профессиям без учета реального масштаба потребности в категориях и уровне профессиональной подготовки кадров. Например, эксперты из Оренбургской области утверждают, что качество подготовки молодых людей в учебных заведениях очень низкое. Компании вынуждены тратить большие средства на доучивание молодых специалистов основным навыкам профессии. Теряются не только средства, но и время, которое расходуется на профориентацию уже взрослых людей. Эксперты также подчеркивают, что в государстве «сложилась ситуация, когда образовательная сфера ориентируется не на реальные запросы экономики, а на так называемый общественный спрос, который в свою очередь не свободен от множества ложных стереотипов. Нарушена координация между рынками труда и образования (примерно каждый третий занятый не использует имеющиеся у него знания и профессиональные навыки). В стране наблюдается чрезмерный оборот рабочей силы (высокие показатели наймов и увольнений) и это не стимулирует инвестиции предприятий в профессиональное обучение сотрудников» [14].

Эксперты Республики Татарстан подчеркивают, что в республике крайне востребованы квалифицированные управленцы, инженеры, руководители стройплощадок, специалисты по логистике, промышленные специалисты. Ощущается острый недостаток квалифицированных рабочих. Например, по данным Министерства труда, занятости и соци-

альной защиты Республики Татарстан, в 2012—2013 гг. отмечались следующие данные по потребности в подготовке кадров с начальным строительным профессиональным образованием:

Специальность, профессия	2012	2013
Каменщик	895	808
Маляр	347	365
Штукатур	213	206
Плотник	254	248
Бетонщик	233	251
Монтажник стальных и железобетонных конструкций	204	214
Машинист крана (крановщик)	150	144
Машинист бульдозера	17	17
Машинист экскаватора	15	15
Стропальщик	139	147
Электросварщик	122	131
Электрик	84	85
Кровельщик	61	57

Дефицит покрывался за счет привлечения на работу мигрантов из республик Средней Азии.

Между тем заместитель мэра в правительстве Москвы по вопросам градостроительной политики и строительства Марат Хуснуллин подчеркнул, что вопрос привлечения иностранной рабочей силы оправдан лишь в случае необходимости привлечения высококлассных специалистов и квалифицированных рабочих, способных участвовать во внедрении новых технологий и решении сложных производственных задач. Привлечение иностранной рабочей силы с низкой квалификацией и небольшой заработной платой приводит к оттоку местных квалифицированных рабочих кадров. Для решения проблемы в Республике Татарстан была разработана подпрограмма кадрового обеспечения задач строительства, которая является составной частью долгосрочной целевой программы развития жилищного строительства республики на 2011—2015 гг.

Вопросы развития кадрового потенциала строительного комплекса и сокращения миграционных потоков и «серого рынка» в отрасли обсуждаются практически во всех регионах, однако проблема сокращения численности рабочих-мигрантов не решена до сих пор.

Во всех изученных регионах России отмечается наличие большого числа неквалифицированных рабочих-мигрантов, что снижает мотивацию работодателей на закупку новых технологий и современной техники;

3) в ходе изучения документальных источников также установлено, что выпускники бакалавриата и магистратуры в большинстве случаев по выходе из образовательного учреждения воспринимаются как малоопытные работники с низким уровнем квалификации. Основным недостатком при подготовке специалистов высшего и профессионально-технического образования все опрошенные считают отсутствие практических навыков работы по специальности у выпускников, слабую связь полученных знаний с реалиями повседневной деятельности отрасли. Руководители строительных организаций предпочитают брать на работу сотрудников со стажем. В целом отношение к выпускникам довольно скептическое. Поэтому работодатели стараются решить вопрос о приобретении практических знаний и опыта путем переподготовки выпускников бакалавриата — повышение их квалификации или краткосрочное переобучение по программам дополнительного профессионального образования (ДПО). Поскольку переподготовка требует времени и вложения денежных ресурсов, все же востребован молодой специалист, знакомый с навыками производственного опыта, обладающий в момент выпуска достаточной для работодателя квалификацией и готовый в перспективе оперативно переобучаться в системе ДПО для получения наиболее актуальных профессиональных компетенций.

Выводы, сделанные в ходе изучения документальных источников, затем были подтверждены в результате социологического опроса.

**Этапы 2, 3.** Был проведен социологический опрос трех категорий рееспондентов: руководителей строительных организаций — 330 человек, молодых специалистов (2–4 года после окончания вуза) — 434 человека, студентов выпускных курсов — 2310 человек.

Результаты опроса показали, что во всех регионах не хватает квалифицированных инженеров. В целом инженеров в строительных организациях вполне достаточно. В ряде регионов возможно лишь незначительное увеличение выпуска инженерных кадров. Наиболее востребованы инженеры таких направлений, как промышленное, гражданское строительство и архитектура (по мнению 34,3 % всех опрошенных работодателей), инженерные системы (29,6), пожарная, инженерная безопасность, охрана труда и экология (18,5). Информационные технологии в строительстве являются наиболее востребованными по мнению 14,8 % опрошенных, строительные материалы — по мнению 13,8 % и экономика строительства — по мнению 12,7 %. Значения востребованности лишь несколько варьируются по регионам. В данном случае речь идет о квалифицированных специалистах — степени подготовленности к профессиональной деятельности выпускников строительных вузов и строительных факультетов, о необходимости повышения квалифика-

ции работающих и разных формах дополнительного профессионального образования. По данному опросу, большинство работодателей, за исключением Новосибирска, невысоко оценивают уровень вузовской подготовки с точки зрения соответствия выполняемым функциональным обязанностям. На вопрос: «Чем вызваны сложности в поиске и подборе молодых инженеров строительного профиля?» 70 % руководителей строительных организаций Самары, 60 % — Волгограда, 66,7 % — Воронежа, 55 % — Москвы ответили: «Низкой квалификацией соискателей на инженерные ваканции» (табл. 1.1).

Если к сказанному добавить данные социологического опроса ректоров архитектурно-строительных вузов, проведенного кафедрой политологии и социологии в 2013 г., то мы также увидим невысокую оценку самими руководителями уровня подготовки специалистов для сферы градостроительства и архитектуры. 20 % респондентов оценили уровень подготовки в вузах России как низкий и 20 % — как средний.

Сегодня на строительном рынке труда востребован инженер, не просто обладающий соответствующим уровнем научно-теоретических знаний, но и умеющий ими владеть практически, знакомый с реалиями повседневной деятельности строительной организации. Компетентность предполагает способность применять знания, приобретенные в вузе, при выполнении своих должностных обязанностей в процессе решения конкретных задач и проблем. Ценность образования специалиста во многом зависит от того, насколько знания, которыми он обладает, вписываются в систему деятельности предприятия. По опросу 2011 г. значимость компетенции «умение применять на практике профессиональные теоретические знания» работодателями (от 80 до 100 % опрошенных руководителей) оценена как «важно» и «очень важно». Среди одиннадцати регионов наиболее высокий балл данной компетенции получила у работодателей Санкт-Петербурга, Тюмени, Пензы (табл. 1.2).

Соответственно, работодатели предпочитают принять на работу сотрудников, обладающих опытом работы, трудовым и профессиональным стажем, а не выпускников строительных вузов (табл. 1.3). Лишь более половины опрошенных работодателей Санкт-Петербурга (52,4 %) и Волгограда (58,3 %) предпочтут при приеме на работу молодых специалистов с непродолжительным опытом работы, а недавних выпускников архитектурно-строительных вузов готовы взять немногие (лишь до 20 % опрошенных) работодатели (табл. 1.3).

Между тем молодые специалисты — выпускники со стажем работы 2—4 года полученные в вузе знания оценивают достаточно высоко, по крайней мере, считают их вполне достаточными для выполнения своих должностных обязанностей (табл. 1.4).

Таблица 1.1

**Чем вызваны сложности в поиске и подборе молодых инженеров строительного профиля? (назовите основной фактор)**

Регион	Отсутствием взаимодействия по вопросам трудоустройства с профильными вузами				
	1	2	3	4	5
Москва	16,7	22,4	55,6	5,6	0
Санкт-Петербург	0	57,6	37,6	4,8	0
Казань	0	30,0	0,0	0,0	0,0
Самара	0	20,0	70,0	10,0	0
Тюмень	16,7	25,0	41,7	16,7	0
Пенза	14,3	42,9	14,3	14,3	14,3
Волгоград	20,0	20,0	60,0	0	0
Воронеж	0	16,7	66,7	8,3	8,3
Новосибирск	10,0	5,0	5,0	5,0	0
Томск	0	10,0	20,0	10,0	0
Нижний Новгород	0	0	0	0	0

Таблица 1.2

**Оцените значимость компетенции «умение применять на практике профессиональные теоретические знания», которой должен обладать инженер строительной отрасли**

Регионы	Абсолютно не важно 1	2	3	4	Очень важно 5
Москва	0	0	0	40,0	60,0
Санкт-Петербург	0	0	0	28,5	71,5
Казань	0	0	0	30,0	0,0

## Окончание табл. 1.2

Регионы	Абсолютно не важно 1	2	3	4	Очень важно 5
Самара	0	0	5,0	35,0	60,0
Тюмень	0	0	0	14,3	85,7
Пенза	0	0	15,4	7,7	76,9
Волгоград	0	0	30,0	30,0	40,0
Воронеж	0	6,3	6,3	25,0	62,5
Новосибирск	0	0	0	40,0	60,0
Томск	0	0	10,0	30,0	60,0
Нижний Новгород	0	0	0	0	0

Таблица 1.3

**У каких кандидатов больше шансов трудоустроиться  
в Вашу организацию инженером?**

Регионы	Недавний выпускник строительного вуза	Молодой специалист с непродолжительным опытом работы	Опытный специалист с большим стажем работы	Любой специалист, даже без профильного образования, желающий трудиться в компании
Москва	4,8	33,3	47,6	14,3
Санкт-Петербург	9,5	52,4	33,3	4,8
Казань	0	30,0	0,0	0,0
Самара	5,0	20,0	65,0	10,0
Тюмень	6,3	43,8	37,5	12,5
Пенза	16,7	58,3	0	25,0
Волгоград	0	23	46,2	30,8
Воронеж	0	30,0	50,0	20,0
Новосибирск	20,0	45,0	20,0	15,0
Томск	10,0	50,0	40,0	10,0
Нижний Новгород	0	0	0	0

Конец ознакомительного фрагмента.  
Для приобретения книги перейдите на сайт  
магазина «Электронный универс»:  
[e-Univers.ru](http://e-Univers.ru).