

НЕКОММЕРЧЕСКОЕ ПАРТНЕРСТВО «САМОРЕГУЛИРУЕМАЯ КОРПОРАЦИЯ СТРОИТЕЛЕЙ КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ»

В борьбе за кадры все средства хороши

«У НЕГО ЗОЛОТЫЕ РУКИ». ТАКУЮ ПОХВАЛУ ВСЕ РЕЖЕ МОЖНО УСЛЫШАТЬ НА СТРОЙКАХ КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ. НЕ ТЕ НЫНЧЕ СТРОИТЕЛИ, ОТМЕЧАЮТ ЭКСПЕРТЫ: У НОВОГО ПОКОЛЕНИЯ СПЕЦИАЛИСТОВ УЖЕ НЕ ТА КВАЛИФИКАЦИЯ, НЕ ТОТ ПОДХОД К РАБОТЕ, ЧТО, ЕСТЕСТВЕННО, НЕГАТИВНО ОТРАЖАЕТСЯ НА КАЧЕСТВЕ СТРОЯЩЕГОСЯ ЖИЛЬЯ И СОЦИАЛЬНО ЗНАЧИМЫХ ОБЪЕКТОВ. НЫНЕШНЕЕ ПОЛОЖЕНИЕ ДЕЛ С КАДРАМИ В СТРОИТЕЛЬНОЙ ОТРАСЛИ ГРОЗИТ ОБОРНУТЬСЯ КАТАСТРОФОЙ ДЛЯ КОМПЛЕКСА В ЦЕЛОМ И ПРИВЕСТИ К ПОТЕРЕ В НАШЕЙ СТРАНЕ ЭТОЙ ПРОФЕССИИ. НА ПЯТКИ ОТЕЧЕСТВЕННЫМ СТРОИТЕЛЯМ НАСТУПАЮТ ГАСТАРБАЙТЕРЫ ИЗ БЛИЖНЕГО ЗАРУБЕЖЬЯ. ПРОБЛЕМА УСУГУБЛЯЕТСЯ ЕЩЕ И ТЕМ, ЧТО В 2012 ГОДУ РОССИЯ ВОШЛА В ВТО, ЧТО ТРЕБУЕТ ОТ СТРОИТЕЛЕЙ МОБИЛИЗАЦИИ СИЛ, ДЛЯ ТОГО ЧТОБЫ УДЕРЖАТЬ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ. НО БЕЗ СОВРЕМЕННОЙ, ИННОВАЦИОННОЙ И ТЕХНОЛОГИЧНОЙ СИСТЕМЫ ПОДГОТОВКИ РАБОЧИХ КАДРОВ НЕВОЗМОЖНО РЕШИТЬ ЗАДАЧИ ПО ПОВЫШЕНИЮ КАЧЕСТВА СТРОИТЕЛЬНЫХ РАБОТ И УВЕЛИЧЕНИЮ ОБЪЕМОВ ВВОДИМОГО ЖИЛЬЯ, ЧТО УЖ ГОВОРИТЬ О СОХРАНЕНИИ МЕСТА ПОД СОЛНЦЕМ НА МЕЖДУНАРОДНОЙ АРЕНЕ.

Строительное сообщество говорить о кадровой проблеме начало, пожалуй, одним из первых, поскольку негативные последствия, к которым грозит привести ее игнорирование, могут иметь колоссальный масштаб и выйти далеко за пределы одного сегмента экономики, подтянув при этом социальную сторону вопроса. А ситуация близка к критичной, уверяют эксперты.

Согласно последним данным, на рынке труда более 80% вакансий предназначены для рабочих, а удельный вес выпускников, осваивающих такие профессии, составляет лишь 30% от общего числа выпускников. Все дело в том, что современная молодежь считает, что работа, связанная с физическим трудом, неинтересна, неперспективна и в XXI веке работать где-нибудь на стройке или в цехе непрестижно. Куда более выгодно и актуально трудиться в офисе банкиром, юристом или заниматься творчеством. Подрастающее поколение не задумывается о том, что, если все вокруг станут «белыми воротничками» и с головой уйдут в творчество, то в стране резко наступит голод, нищета и полная разруха: некому будет выращивать хлеб, добывать уголь в шахте, строить дома...

Благодаря средствам массовой информации в обществе хорошо укоренился стереотип: хочешь быть успешным, нужно получить высшее образование. Однако в стране переизбыток выпускников престижных вузов, которые не могут найти применение знаниям и умениям, тогда как гигантский строительный комплекс требует огромного количества рабочих рук, но за неимением хорошо подготовленных принимает тех, что есть.

На рынок пришли западные компании, и нашим компаниям приходится срочно заниматься подтягиванием своего уровня – модернизацией производства, поиском рабочих кадров. Нужно не только привлекать людей в строительную сферу, но и в корне менять отношение к рабочей профессии.

Проблемой всерьез озадачились на федеральном уровне относительно недавно. Правда, при постановке задачи – Владимир Путин заявил, что к 2025 году необходимо создать в России 25 млн. высокотехнологичных рабочих мест, – никто ничего не сказал о

механизмах ее достижения. А ведь в сложившейся ситуации, при существующих масштабах проблемы, только объединив усилия органов государственной власти, работодателей учебных заведений, профессиональных сообществ, союзов и общественных организаций, можно устранить дисбаланс.

Поскольку вопрос качества и выполненной работы, и уровня квалификации специалистов – наиглавнейшая забота и самая важная задача для саморегулируемых организаций, то СПО заняли наиболее активную позицию в этом вопросе. В итоге в 2012 году при Национальном объединении строителей был создан Комитет по развитию системы подготовки рабочих кадров. Основными задачами структуры является разработка профстандартов, формирование системы ресурсных центров нового поколения, совершенствование нормативно-правовой базы подготовки квалифицированных рабочих кадров строительной отрасли и повышение престижа рабочих профессий.

В июне-июле 2012 года комитет провел мониторинг потребностей рынка в трудовых ресурсах, а также реально работающих учебных заведений. Участники разработали и предложили некоторые механизмы по стабилизации обстановки. В частности, из разрозненных ресурсных центров на базе успешных учебных заведений системы начального, среднего и дополнительного профессионального образования предполагается сформировать партнерскую сеть, что позволит вывести этот проект на федеральный уровень и тем самым создать условия для получения дополнительных механизмов развития государственно-частного партнерства в области профессиональной ориентации и подготовки квалифицированных рабочих кадров для строительной отрасли.

Стоит сказать, что центры намереваются оснастить современным оборудованием, предоставив возможность для обучения студентов с использованием новейших технологий и передовых учебных программ. Кроме того, на базе ресурсных центров планируется апробировать разработанные профстандарты, тестировать системы сертификации рабочих, проводить конкурсы профмастерства, а также вести работу по

профориентации. Также система создаваемых ресурсных центров будет способна обеспечить масштабную и планомерную работу по профессиональной ориентации. В июне-августе 2012 года комитет разработал и утвердил концепцию по формированию системы ресурсных центров нового поколения, и сейчас полным ходом идет процедура их аккредитации.

Национальным объединением проведена колоссальная работа по разработке профстандартов: разработано пять профстандартов по таким профессиям, как каменщик, бетонщик, арматурщик, сварщик и кровельщик. Сформирована «дорожная карта» изменений в законодательство. Совместно с руководителями образовательных учреждений, представителями ведущих саморегулируемых организаций разработан и реализуется ряд комплексных мер по поддержке молодежи: выплачиваются стипендии лучшим студентам строительных колледжей, проводится просветительская деятельность, внедряются программы трудового и патриотического воспитания, оказывается содействие в организации и проведении конкурсов профмастерства.

Борясь за кадры в строительной сфере, нельзя обделять вниманием и тех, кто трудится, вовлекая их в процесс повышения квалификации, способствуя наращиванию профессиональных знаний сотрудников компаний. В феврале 2011 года решением Совета Национального объединения строителей было утверждено Положение о поддержке малого предпринимательства в подготовке кадров. Стоит отметить, что документ касался только малого предпринимательства, то есть микропредприятий численностью не более 15 человек и выручкой не более 60 млн. рублей.

К сожалению, интерес к реализации Положения был не слишком активным. Тогда по инициативе профильного Комитета НОСТРОЙ в Положении по поддержке малого бизнеса были внесены изменения. В начале июля 2011 года Совет Национального объединения строителей рассмотрел предлагаемые поправки и принял Положение в новой редакции. В соответствии с отрецензированным документом поддержка малого бизнеса осуществляется в форме софинансирования Нацобъединением подготовки кадров предприятий, в том числе для снижения финансовой нагрузки при получении допуска к выполнению работ, оказывающих влияние на безопасность объектов капитального строительства.

Теперь действие Положения распространяется на субъекты предпринимательства со среднесписочной численностью сотрудников до 100 человек и предельным значением выручки от реализации товаров, работ, услуг без НДС, или балансовой стоимостью активов, не превышающей 400 млн. рублей, что соответствует статье 4 Федерального закона от 24.07.2007 № 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации».

Почему же на уровне НОСТРОЙ уделено такое внимание «малышам»?

– Малый бизнес создает новые рабочие места, первым откликается на появление новых технологий в строительстве и наиболее продуктивно обеспечивает их продвижение. С другой стороны, какие-либо негативные веяния на рынке и в отрасли в первую очередь сказываются именно на этом сегменте, – комментирует Председа-

тель Совета НП «СКС» Антон Глушков.

Действительно, благодаря реализации этой программы у небольших строительных компаний появилась возможность выполнить требования федерального законодательства и повысить профессиональный уровень своих сотрудников в проверенных и зарекомендовавших себя учебных центрах. Строители по достоинству оценили внедренный механизм. Общее мнение членских организаций НП «СКС», чьи работники прошли курс повышения квалификации по данной программе и с которыми удалось пообщаться «Проектам Красноярья», сводится к тому, что, во-первых, можно поддерживать базу знаний работников, не вырезая при этом деньги из финансирования других не менее важных областей, а во-вторых, это хорошая поддержка базовых профессиональных знаний и получение новых.

– Конечно, сиюминутных результатов от того, что строители повсеместно будут повышать квалификацию, не получится увидеть. Причем я имею в виду всех представителей строительной отрасли – предприятия-гиганты и малые. Эффект повышения уровня профессиональной подготовки будет заметен с течением некоторого времени, то есть тогда, когда он будет отражаться на качестве производимых работ и уровне соблюдения правил технической безопасности, – уверен Антон Глушков.

Кстати, 15 мая НП «СКС» отправило очередную заявку на проведение курсов повышения квалификации для предприятий малого бизнеса: пять членских организаций подали заявки на участие.

ВСЕ ВЕРНЕТСЯ СТОРИЦЕЙ

Спасение утопающих – дело рук самих утопающих. Эта истина стара как мир, но более действенного метода пока, пожалуй, не придумано. И в этом плане интересный опыт по возвращению кадров и повышению их уровня есть у членских организаций НЕКОММЕРЧЕСКОГО ПАРТНЕРСТВА «САМОРЕГУЛИРУЕМАЯ КОРПОРАЦИЯ СТРОИТЕЛЕЙ КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ», которые являются наиболее активными участниками процесса борьбы с кадровым голодом. В частности, в ООО «Строительная компания «СибЛидер» – компании, успешно реализующей себя в строительном бизнесе, – к решению проблемы подошли с разных сторон, дабы и новую смену подготовить, и ресурсы имеющегося персонала повысить.

– В свое время именно Игорь Варфаломеевич Шиманский, руководитель нашей компании, решил, что практике серьезного обучения сотрудников предприятия нужно сделать системной, распространив ее на уровни, которых такой подход не касался ранее или затрагивал, но формально. И главное – не жалеть на это денег. Решение директора, сформированное год назад, методично реализуется, – отмечает заместитель директора ООО «СК «СибЛидер» Андрей Клещев.

А началось все с того, что сотрудники администрации компании, работающие в офисе (инженеры, юристы, бухгалтеры, специалисты отдела продаж и другие), съездили в Москву и Санкт-Петербург на курсы, которые они выбрали сами, получив, конечно, одобрение руководства.

– Подобные курсы есть и в Красноярске, но они несколько рутинные, – считает Андрей Клещев. – А в рамках столичных курсов человек по-



МОЛОДЫЕ СПЕЦИАЛИСТЫ «СИБЛИДЕРА» ПОСЛЕ УЧЕБЫ В МОСКВЕ

НЕКОММЕРЧЕСКОЕ ПАРТНЕРСТВО «САМОРЕГУЛИРУЕМАЯ КОРПОРАЦИЯ СТРОИТЕЛЕЙ КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ»

← стр. 6

лучает дополнительные знания, контактирует с представителями одной сферы деятельности, оказывается в другой среде. Мы считаем, что это правильно. Недельная учеба в столице сродни отпуску. Новые впечатления, перезагрузка. И приятно, и полезно, и эмоциональный заряд на высоте. С другой стороны, можно это рассматривать и как поощрение.

Например, группа специалистов ООО «СК «СибЛидер» побывала на семинаре по практике применения Федерального закона «Об участии в долевом строительстве многоквартирных домов и иных объектов недвижимости», юристы компании посетили семинар по теме развития застроенных территорий. Обмен мнениями, узнавание опыта других всегда приносит больше пользы.

Особое внимание в компании уделяют обучению тех, кто непосредственно занимается возведением объектов, – в частности линейных инженеров (прорабов, мастеров, бригадиров с высшим образованием).

– Эту категорию работников направляем на обучение в Центр подготовки и повышения квалификации СФУ. Рабочие же нашей компании обучаются в техникумах, – рассказывает заместитель директора ООО «СК «СибЛидер». – К выбору баз для обучения персонала и к контролю процесса получения новых знаний сотрудниками мы подходим крайне щепетильно. В штате компании есть инженер по охране труда, который перед началом обучения посещает учебные заведения, разговаривает с преподавателями, изучает программу курса, присутствует на части занятий, с тем чтобы понять, что это делается не для галочки. И такой контроль действительно полезен.

Хотелось бы добавить, что ИТР «СибЛидера» в свое время прошли обучение в «Русской школе управления» в Москве, а также в информационно-образовательном центре НЦТИ «Прогресс». В частности, инженеры ПТО в Санкт-Петербурге на базе «Прогресса» прослушали семинар на тему «Функции застройщика-заказчика, технический контроль, согласование, экспертиза и сметное дело». Как отмечают сотрудники, такого рода практика – это отличная возможность получить разом большую концентрацию полезных знаний, обмена опытом с коллегами из других регионов, поскольку даже идентичные задачи в разных территориях могут решаться по-своему. И получив огромный объем полезной в работе информации, по возвращении стали активно применять новые знания на деле, делиться с коллегами.

– Мы наблюдаем за настроениями людей в компании не только через обучение. У нас много других событий, объединяющих людей. Комплекс таких мероприятий дает человеку ощущение удовлетворения от того, что он сотрудник этой компании. Такие поездки и курсы являются также способом самоутверждения человека. Кроме того, он получает новые знания, нарабатывает контакты. И это его багаж. И, заряженный на желание работать в компании, человек вложит свой багаж в общий результат работы компании, – уверен Андрей Клещев из ООО «СК «СибЛидер».

То, что в компании думают не только о дне сегодняшнем, но и о дне завтрашнем, подтверждает и тот факт, что двери «СибЛидера» открыты для молодежи. От вчерашних выпускников руководство не открепивается, понимая, что это не метод.

– Ищем и сформировавшихся специалистов, когда нет времени на обучение, а порой вырашиваем своих, – объясняет заместитель директора. – Но нередко сталкиваемся с завышенными амбициями молодежи. Наверное, амбиции – это правильно, и нам нужны такие люди, очень важно лишь, чтобы это были люди, нацеленные на собственный дальнейший рост в интересах компании.

– Ведущие специалисты в некоторых направлениях уже зрелого возраста, и им нужны достойные преемники. Поэтому молодежи отправляем в помощники и стажеры к зрелым специалистам. У нас есть несколько таких примеров, – делится опытом Андрей Клещев. – Например, в 2007 году к нам в компанию устроился прорабом Иван Зорин. Молодой, с небольшим опытом за плечами, поэтому ставить его в качестве самостоятельного прораба было рановато. И руководство компании предложило ему поработать в должности прораба-дублера, и с этой работой он с успехом справился. А далее были другие объекты, на которых

Иван уже выступал самостоятельным производителем работ, более того, именно он работал в этой должности на самом сложном в истории «СибЛидера» объекте «Фрегат-НЭО». Сейчас молодой человек пример во многом для других.

В «СибЛидере» уверены, что затраты на обучение человека ремеслу, временные ли, финансовые ли, окупятся всегда. Правда, многие коллеги по отрасли понимают и вкладывать средства в этот процесс не готовы.

РЕШАЯ СТУДЕНЧЕСКИЙ ВОПРОС

С нехваткой квалифицированных кадров столкнулись не только те, кто строит дома, но и те, кто прокладывает и ремонтирует дороги.

– Мы подошли к порогу, когда проблема старения кадров стала объективной и имеет место в любом предприятии, носит массовый характер, – комментирует ситуацию в дорожном секторе края министр транспорта края Сергей Еремин. – Ощущается недостаток работников в возрасте 20-40 лет, которые должны подхватить отрасль, занять ключевые должности.

Дело в том, что утеряна нить систематического обновления кадров. Дестабилизируют обстановку и предприятия.

– На предприятиях идет перекокс в сторону увеличения количества управленцев, – поясняет глава ведомства. – Однако эффективным предприятие является тогда, когда доля административно-управленческого состава составляет 17-20% от всего персонала организации. Мы стараемся скорректировать в отрасли количество руководящих должностей. Такую диспропорцию необходимо выровнять на предприятиях, чтобы повысить производительность. Эта задача одновременно сопряжена с квалификацией. Если на одного управленца приходится вместо четырех-пяти рабочих трое, то возникает вопрос о квалификации управленцев. Мы живем в век высоких технологий, что позволяет многие процессы автоматизировать. Имеются средства электронной коммуникации, все происходит быстрее. Это позволяет оптимизировать работу итэровцев и сократить их количество до эффективных 17-20%. Таким образом, вырастет доля основного производительного труда.

Но основанная причина всех бед, безусловно, отсутствие системной работы с образовательными учреждениями. На взгляд министра, для качественной подготовки кадров для отрасли требуется системная сквозная работа с будущими кадрами начиная со школьной скамьи. Но имеется явное упущение – отсутствие работы со школьниками, их профессионального ориентирования.

– В советское время, когда я был школьником, нас постоянно вывозили в гараж, на предприятия, знакомили с техникой, рассказывали о специальностях, – вспоминает Сергей Еремин. – Руководители предприятий были в этом заинтересованы, постоянно работали с ребятами. Надо показывать детям, что, кроме продавцов в ларьках, есть другие более полезные профессии, которые тоже востребованы, где можно самореализоваться, произвести карьерный рост и обеспечить себя финансово. Для этого с ребятами нужно работать. Но эта практика почему-то утрачена. Нужно ее возрождать, чем мы и занимаемся.

И первые шаги делают. В частности, лицей № 88 в Емельяново призван стать генерирующей площадкой идей, чтобы между образовательным учреждением и предприятиями отрасли была установлена тесная и неразрывная взаимосвязь. Это необходимо в первую очередь для того, чтобы те, кто готовит будущих дорожников, слышал тех, кто работает в отрасли, понимал их потребности, и, в свою очередь, был в курсе всех технологий и материалов, которые применяются на деле, чтобы образование не было оторвано от производства. В противном случае грош цена специалисту, который знает только два классических вида асфальтобетонного покрытия. Ему прямая дорога на биржу труда и судьба разнорабочего.

Схожие проблемы существуют и в сфере высшего образования, что приводит к дефициту управленческих кадров.

– Сейчас из стен вуза выходит инженер, который не понимает, что такое производство. У него есть диплом, но нет навыков и умений. Попадая на объект, он пугается и не понимает, что ему делать. А он должен правильно организовать работу предприятия, технологические процессы, руко-



ДЕНЬ ОТКРЫТЫХ ДВЕРЕЙ В «БРИЗ-ЦЕНТРЕ»

дить ими. Возникает вопрос: зачем пять лет учился? – комментирует министр.

Бороться с этим пытаются методом погружения студентов в производственный процесс. Не так давно на базе СФУ начала работать выездная кафедра, благодаря которой молодежь видит в реальности, как строят мост, прокладывают дорогу. В частности, членская организация НП «СКС» ООО «БРИЗ-центр» уже два года подряд организует для молодежи дни открытых дверей. Студентов СФУ приглашают на производство, где знакомят с его особенностями, демонстрируют технику.

– Студенты, без пяти минут дипломированные специалисты, вполне могут стать новым поколением дорожников. Со своей стороны мы готовы показать, что в нашем городе и крае есть достойные организации, стабильно работающие, выполняющие свои обязательства не только перед заказчиками, но и перед своими коллективами, предприятия с перспективой роста карьерного и интеллектуального. Потому мы ожидаем от ребят не поддельного интереса и желания прийти к нам работать, внести свою долю молодой энергии и знаний, – уверен Андрей Кукарецов, директор ООО «БРИЗ-центр».

Инициативу дорожников поддерживают преподаватели.

– Сегодня они увидели реальное применение таких технологий, которые даже не описаны еще в учебниках, – комментирует преподаватель кафедры «Автомобильные дороги и городские сооружения» Инженерно-строительного института СФУ профессор Игорь Богданов. – К тому же высокая культура производства, социальная направленность в организации труда, представленная здесь, вполне может замотивировать молодых людей после института идти работать по специальности. А чтобы устроиться на работу в такое предприятие, ребятам нужно действительно показать себя с лучшей стороны, ведь даже для прохождения производственной практики студент должен соответствовать ряду требований.

В восторге от такого метода обучения будущей профессии и студенты. Кстати, некоторые из ребят после таких экскурсий, вернулись в «БРИЗ-центр» уже в качестве практикантов, а потом, показав себя способными и потенциальными сотрудниками, и вовсе закрепились на местах. Так, студентка пятого курса Дорожно-строительного факультета СФУ Анжелика Мелецкая решила поработать в «БРИЗе». Прошла производственную практику, а уже год Анжелика успешно совмещает учебу с работой. Постепенно традиционные задания для практикантов из разряда – откопировать бумаги, сменить производственными задачами. Например, разработать технологическую карту на конкретный процесс по нанесению дорожной разметки. В перспективе таких карт будет не менее десяти. Анжелика уверена, что они будут востребованы в дальнейшей работе.

– Это так здорово ощущать себя взрослым человеком, настоящим специалистом. Даже дома вечером мы с мамой говорим о работе. Обмениваемся рабочими наблюдениями, советами.

Масса впечатлений от практики, первых командировок, ночных выездов на дорогу для замеров показателей светоотражающих свойств разметки постепенно оформляются в ее дипломную работу «Нанесение

дорожной разметки в сибирских условиях». Другую дипломную работу «Принципы организации технических мероприятий по эксплуатации автодороги Красноярск – Элита на основе данных, полученных на работе в ООО «БРИЗ-центр», пишет сокурсник Анжелики Малецкой Сергей Печерин. Он также получил предложение остаться в «БРИЗе» после летней практики. Молодой человек несколько не жалеет, что последний год учебы приходится совмещать с работой.

– Меня подкупает то, что на предприятии работают увлеченные люди. Сейчас быстро обновляются технологии. Даже за тот небольшой промежуток времени, что я здесь работаю, что-то изменилось, а коллективу удается не отставать от времени, не пропускать и внедрять новое в работу, – отмечает Сергей.

Молодые сотрудники говорят, что чувствуют в компании себя своими, коллектив их поддерживает и даже ценит.

Как видим, организация выездов студентов на предприятия и объекты действительно позволяет человеку увидеть внутреннюю сторону будущей профессии и понять, это ли дело его жизни или стоит подумать о другой профессии. Кстати, сложился некий парадокс: молодежи в строительстве не хватает, а на рынке труда складывается переизбыток специалистов «по диплому». Ежегодно кафедра автомобильных дорог СФУ выпускает 70-75 специалистов. Но они не смогут устроиться по специальности: реальная потребность отрасли в молодых кадрах не более 30 человек в год на весь край. Это также указывает на оторванность высших учебных заведений от реальности.

– Пора начать разумно мыслить, – считает министр. – Мы настаиваем на сокращении мест на факультете, подняли этот вопрос перед СФУ.

О сокращении мест в вузах говорят и на федеральном уровне. В 2013 году намерены сократить список специальностей в пять раз! В результате из более чем 500 специальностей высшего образования останется 100. Может быть, только таким насильственным методом удастся выровнять баланс и поднять престиж рабочих профессий? А о том, что нужно набивать цену техникумам и их выпускникам, говорят и на государственном уровне.

– Принципиально важно повысить привлекательность начального и среднего профобразования для молодежи. Надо сделать так, чтобы в эти учреждения приходили не те, кто не попал в вузы, а те, кто ориентирован на успешную карьеру на производстве, – уверен министр образования и науки РФ Дмитрий Ливанов. – Мне кажется, нужно уйти от достаточно негативного облика, который связан с тем, что студенты, обучающиеся по программам начального и среднего профобразования, это те, кто не смог поступить в вузы, и те, кто не проявил достаточных интеллектуальных способностей, те, кто является аутсайдером по жизни. Это надо принципиально изменить.

И действительно, сейчас все поступает в вузы, но не должно быть такого, что вся страна имеет высшее образование.

Камень сдвинут с места в любом случае. Теперь все зависит от того, насколько хватит запала и сил у тех, кто затеял модернизировать систему подготовки в строительной сфере.

МИХАИЛ КОСТРИЦИН