

По потребности бизнеса и при поддержке государства.

Немецкая система профессиональной подготовки и переобучения работников

В. Макович, управляющий партнер VM Consult, эксперт Инженерного клуба, г. Санкт-Петербург

Недавно по просьбе Инженерного клуба ездил в Лейпциг, где с огромным интересом ознакомился с местной системой профессиональной подготовки и переобучения работников. Немецкая система профессионального образования является одной из самых продвинутых в общемировом масштабе. В первую очередь, за счет четкой ориентации на потребности бизнеса и адекватной государственной поддержки.

Основной кузницей кадров рабочих специальностей в Германии являются Центры профессионального обучения и повышения квалификации (ZAW Zentrum für Aus- und Weiterbildung), расположенные во всех крупных промышленных регионах страны. Поэтому главной целью поездки было ознакомление с работой подобных центров, выявление возможностей применения передового опыта в России и развития двустороннего сотрудничества.

Лейпцигский Центр профессионального обучения и повышения квалификации был основан в 1992 году и принадлежит ТПП г. Лейпцига (в Германии существует Федеральное министерство образования и исследований, однако, за профобучение отвечают именно ТПП, членство в которых является у них обязательным). Центр расположен на окраине города в здании бывшего завода, который был куплен ТПП (при поддержке федеральных и региональных властей) и перепрофилирован в учебное заведение. Производственно-техническое обучение ведется по двум основным направлениям — это обучение на основе производственных партнерств для предприятий и курсы повышения квалификации.

Первичная профессиональная подготовка осуществляется по 20 рабочим профессиям и формируется в соответствии с требованиями действующего порядка профессионального обучения и производственными потребностями (более чем в 80% случаях студент учится уже от какого-то конкретного предприятия). Важно то, что обучение финансируется за счет предприятий, и федеральные и региональные власти активно стимулируют бизнес к таким вложениям. В результате набор учащихся на учебные курсы осуществляется в основном по заказам предприятий.

Учениками же преимущественно становятся школьники после 10-го класса (всего их 13). Центр также активно работает с биржей труда и армией (для обучения уходящих в отставку солдат).

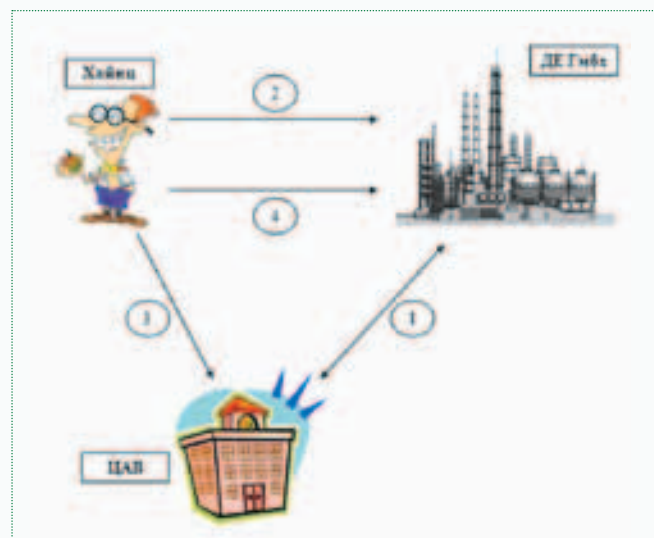
Выглядит схема примерно так, как показано на *рисунке*:

1. Компания «ДЕ Гмбх», исходя из своих потребностей, делает запрос на проведение соответствующих курсов в местный Центр профессионального обучения ЦАВ. Центр ЦАВ готовит учебную программу, а «ДЕ Гмбх» производит необходимое финансирование.

2. Хайнц, узнав о наличии потребности в рабочих специалистах профиля его мечты, подает свое резюме в компанию «ДЕ Гмбх».

3. После успешного прохождения собеседования кандидат отправляется на курсы по выбранной специальности, причем, уже в ходе прохождения курсов, он начинает привлекаться к выполнению небольших заданий в компании.

4. Сдав экзамены, Хайнц выходит на работу в компанию.



В Германии действует так называемая дуальная система обучения. Дуальность предполагает, что в образовательном учреждении он сначала овладеет теорией, изучит принципы работы и трудовое право, а потом применит полученные знания на практике. При этом упор делается именно на практику, в чем я смог убедиться при осмотре учебных помещений.

Учебные классы разделены по функциональному признаку и уровню находящегося в них оборудования: от ручной полировки зажатой в тиски детали до 5-осевой обработки на новейшем станке; от ручной прорисовки

простейших чертежей до трехмерного проектирования на современных программных средствах. Есть тут отдельное помещение, куда автопроизводители подгоняют, к радости студентов, собственные авто для приближения обучения к реальным заводским условиям.

Помимо производственных специальностей, профподготовку проходят и будущие работники сферы услуг.

Очень хорошее впечатление произвели на меня сами студенты. Освоение рабочих специальностей позволит им уже в 20 с небольшим лет получать по 1 500 евро в месяц и вести независимую жизнь (в отличие от большинства университетчиков). Вот так и формируется престиж рабочих профессий.

Нельзя не отметить и то, что работа центра является, помимо всего прочего, экономически эффективной, принося прибыль, которая инвестируется в дальнейшее развитие.

Необходимость развития подобных центров подкрепляется тем, что Германию в скором времени ждет глубокая демографическая яма, связанная с общественной неопределенностью времен воссоединения страны (кстати, с небольшой задержкой нас ждет такая же яма, вызванная уже распадом СССР).

Для предприятий становится жизненно необходимым воспитание собственных лояльных и высококвалифицированных рабочих, так как найти подобных людей на рынке труда в ближайшем будущем будет все сложнее и сложнее.

А какова ситуация в России?

Согласно исследованию компании McKinsey, дефицит профессиональных навыков является одной из шести основных причин низкой производительности труда и высокой аварийности производства в России.

В промышленности наблюдается, по выводам исследования Гимпельсона, «почти тотальный дефицит человеческого капитала, то есть нехватка людей, обладающих необходимыми знаниями, квалификацией и навыками».

Основные причины сложившейся ситуации:

- существенно ослаблена профессиональная школа,
- отсутствует система развития персонала предприятия,
- разрушены прежние связи между профессиональным образованием и профессиональным трудом (рынок профессий и рынок образовательных услуг в России практически не связаны).

Возросшая потребность в специалистах нового профиля, работников новых профессий связана с модернизацией оборудования и технологий, расширением объемов производства и номенклатуры выпускаемой продукции, освоением новых рынков, в том числе



зарубежных. По данным опроса руководителей, приведенным О. Колесниковой и Р. Рывкиной, такие мероприятия на 70% увеличивают потребность предприятий в квалифицированных рабочих, в том числе способных обслуживать появившееся технологическое оборудование. Более двух третей работодателей заявляли о повышении спроса на специалистов нового профиля. Кроме того, на большинстве обследованных предприятий (92%) растут требования к уровню профессиональной квалификации работников.

Однако при этом только 33% российских предприятий предоставили своим квалифицированным рабочим формальное обучение в течение года. По данному показателю Россия существенно отстает даже от стран Восточной Европы: в Польше, например, данный показатель составляет 47%, в Чехии – 62%, в Словакии – 80%.

Исходя из вышесказанного, в настоящее время модернизация системы профессионального образования и переподготовки должна стать в ряд наиболее приоритетных задач развития отечественной промышленности.

Обобщая передовой опыт немецких коллег и вспоминая успешные проекты собственной истории, можно сформировать инновационную восприимчивость специалистов современного производства через их профессиональную подготовку и переподготовку. Это позволит решить задачи:

- нейтрализации неуверенности бизнеса в будущем за счет выработки новых компетентностей руководителей и персонала;
- формирования эффективных долгосрочных моделей развития бизнеса в РФ;
- формирования плацдарма для инновационного развития промышленного комплекса.

Впервые опубликовано в журнале «ТехНАДЗОР» №2-2011