

государственно-частное партнерство в области профобразования

«Попасть на производства белой металлургии — преференция для студентов»

— передовики производства —

Как показывает практика, новые технологии намного проще и лучше осваиваются молодыми, технически подкованными специалистами. Мы видим, что борьба за лучшие кадры становится сегодня ничуть не менее важным делом, чем получение новых заказов, снижение затрат или оптимизация процессов на производстве.

— **Насколько, по вашему мнению, подготовлены к работе на предприятиях выпускники технических вузов страны?**

— Привлечь выпускников технических факультетов лидирующих вузов — это хороший способ найти сотрудников. В конечном счете, сегодня около 60% молодых рабочих составляют люди с высшим образованием. Плюсы таких специалистов в том, что они быстро адаптируются к новой технологии, хорошо работают в команде. Но адаптация после вузовского новичка занимает до года и не столь эффективна, особенно если учесть потраченное на него время старших коллег, стажировки и цену человеческой ошибки — сами можете представить, сколько стоит брак в производстве трубы ценой около 1 млн руб. И в большом количестве переобучать выпускников университетов и технических институтов довольно дорого.

— **Означает ли это, что предприятиям выгоднее брать на работу выпускников профучилищ и колледжей?**

— К сожалению, сегодняшняя система начального и среднего профобразования неидеальна. Мы видим корень проблемы в том, что, как правило, выпускник обычного техникума или колледжа четыре года учит теорию, при этом он оторван от реаль-

ного производственного процесса и от современных требований рынка. Такой выпускник обладает теоретическими знаниями, не готов к непосредственной работе на современном оборудовании и поэтому попадает на самый низкий разряд, что неинтересно ни ему самому, ни, как правило, работодателю.

— **Как группа ЧТПЗ выходит из сложившейся ситуации?**

— Решение проблемы — современное образование без отрыва от инновационного производства. Мы подробно изучили международный опыт в этом вопросе и в результате взяли на вооружение дуальную систему обучения, предусматривающую учебную часть в классе, но и на производстве. При этой системе финансовое бремя по обучению молодого рабочего разделяется между государством и работодателем. Такой подход отвечает интересам всех сторон: самих работников, предприятий и государства. Именно дуальную систему образования мы взяли за основу при создании корпоративной программы «Будущее белой металлургии» на базе собственного Образовательного центра в Первоуральске.

— **Расскажите, пожалуйста, об этом проекте.**

— Это проект на основе государственно-частного партнерства: в апреле 2011 года ЧТПЗ, министерство образования Свердловской области и Первоуральский металлургический колледж подписали соглашение о строительстве образовательного центра, а уже в сентябре того же года он начал работу. На сегодняшний день Образовательный центр ЧТПЗ — один из крупнейших в Европе. Конкурс при приеме студентов на программу «Будущее белой металлургии» в 2011 году составлял 5 человек на место, в 2012-м — уже 16 че-

ловок. В ближайшие три года нашей компании потребуется, по меньшей мере, 2 тыс. молодых высококвалифицированных рабочих, готовых трудиться на самом современном оборудовании. Поэтому мы возлагаем большие надежды на этот образовательный проект.

— **Как в Образовательном центре организован учебный процесс?**

— В Образовательном центре ЧТПЗ ведется подготовка по более чем 20 металлургическим специальностям, в том числе по таким специальностям программы «Белая металлургия», как «мехатроника», «робототехника», токарные и фрезерные работы на станках с ЧПУ, «сварочные технологии» и т. д. 40% учебного времени занимает теория. Для этого у нас построен лабораторный комплекс, оснащенный современным лекционным оборудованием. 60% учебного времени отдано практике. В экспериментальном зале более 100 единиц современного оборудования: уменьшенные копии трубных станов, сварочные агрегаты, токарные станки, стан по мехатронике и т. д. Студенты учатся работать на действующих производственных линиях финишного центра и оборудовании электросталеплавильного комплекса «Железный оазис 32». По окончании образовательного процесса 70–75% будут приняты на работу на новые объекты ЧТПЗ. За полгода учебы на современном оборудовании под присмотром мастера ребята в возрасте 15–16 лет очень быстро осваивают самые сложные тонкости металлургических профессий. А погруженность в заводскую среду, когда студенты проводят более половины времени в производственных цехах, позволяет почти без раскочки начать работать по трем, а иногда и четырем рабочим специальностям.

Также для наших студентов предусмотрены обязательные стажировки на предприятиях российского ТЭКа, в том числе на различных площадках компаний — наших клиентов «Газпрома» и «Татнефти».

— **Связаны ли студенты обязательствами отработать какое-то количество лет на предприятиях группы?**

— Нет, таких обязательств мы на наших ребят не накладываем. Напротив, мы считаем, что попасть на наши белометаллургические производства — это серьезная преференция: к нам приходят лучшие из лучших. Мы создаем здоровую конкуренцию среди выпускников, и такой подход себя оправдывает.

— **Расскажите о современных инициативах с Минобрнауки.**

— В 2012 году мы подписали соглашение с командованием ВВС и ПВО Центрального военного округа, правительством Свердловской области и Первоуральским металлургическим колледжем. По этому соглашению выпускники колледжа проходят обязательную военную службу в знаменитой воинской части, которая находится в поселке Горный Шит недалеко от Екатеринбурга. Вчерашние студенты, сегодняшние солдаты и завтрашние рабочие получают дополнительные навыки и осваивают воинские специальности: работают с большими автоматизированными системами и сложными боевыми установками. Со своей стороны группа ЧТПЗ оказывает воинской части шефскую помощь.

— **Какие преимущества несет в себе взаимодействие в формате ГЧП для бизнеса, государства, образовательных учреждений?**

— Преимущества для бизнеса очевидны: на предприятия возвращаются специалисты, не только не рас-

терявшие свои профессиональные навыки, но и овладевшие дополнительными специальностями, закаленные службой в армии, повзрослевшие и дисциплинированные, а это всегда является большим плюсом для рабочего процесса.

Вооруженные силы также выигрывают от применения этого подхода. Выпускники учебных центров уже имеют опыт работы с современной и сложной техникой и быстро переориентируются на армейскую технику. Кроме этого они приходят служить не поодиночке из разных концов страны, а уже сложившимся коллективом из одного учебного заведения, что способствует благоприятному климату в военной части. У ребят есть сильная мотивация хорошо нести службу с тем, чтобы сразу по демобилизации трудоустроиться на родной завод.

Что касается самих призывников, то, во-первых, у них есть отличная возможность отслужить рядом с домом, в одной части со своими одногруппниками, не уклоняясь от призыва. Тот багаж знаний, который ребята получают в учебном центре ЧТПЗ, гармонично дополняется опытом работы с военной техникой и оборудованием. Будущие рабочие осваивают ряд военных специальностей, среди которых воздушные диспетчеры, связисты, водители и другие. Добавим сюда усиленную спортивную подготовку и получим высококвалифицированного рабочего, соответствующего званию белого металлурга, которого мы рады будем видеть в своих цехах сразу после демобилизации. Кстати, более 40 выпускников 2012 года уже демобилизовались и лучшие из них работают на нашем предприятии.

— **Переносится ли данный успешный опыт на другие регионы?**

— Да, это уже происходит. Сегодня мы заняты масштабированием программы «Будущее белой металлургии». В сентябре 2012 года машиностроительный дивизион ЧТПЗ РИМЭРА, правительство Республики Татарстан и Альметьевский профессиональный колледж запустили проект «Колледж будущего». Все студенты, так же, как и в Образовательном центре ЧТПЗ, обучаются по дуальной системе образования. Первый поток составил 52 студента, а в будущем количестве студентов первого курса возрастет до 250 человек. Упор сделан на подготовку по целому ряду специальностей, среди которых, например, такие востребованные, как электромонтер и станочник. В следующем году мы хотим завершить создание и оснащение экспериментального и лабораторного залов, строительство новых производственных участков. Лабораторные комплексы в Татарстане будут оснащены самым современным оборудованием, аналогичным тому, которое установлено в Первоуральске. Весь комплекс будет расположен в здании заводоуправления завода нефтесервисного дивизиона группы ЧТПЗ «Алинас».

— **Какие средства вложены в образовательные проекты группы ЧТПЗ?**

— Объем инвестиций в Образовательный центр ЧТПЗ на базе Первоуральского металлургического колледжа приближается к 1 млрд руб., из которых около 800 млн руб. вложила группа ЧТПЗ. Затраты на обучение одного студента в этом образовательном центре в течение трех лет составляют более 1 млн руб. Общий объем инвестиций в «Колледж будущего Татарстана» превышает 110 млн руб.

Записал Федор Мельников

Александр Глумов: учащиеся Образовательного центра ЧТПЗ рвутся служить у нас

— экспертная позиция —

Среди форм государственно-частного партнерства (ГЧП) одна из наиболее эффективных моделей взаимодействия разработана для военно-промышленного комплекса (ВПК). Внедряет ее передовик белой металлургии Челябинский трубопрокатный завод (ЧТПЗ). Выпускники Образовательного центра направляются служить в воинскую часть Второго командования военно-воздушных сил и противовоздушной обороны, расположенную в поселке Горный Шит (Свердловская область). Согласно трехстороннему договору между ЧТПЗ, Первоуральским металлургическим колледжем и Центральным военным округом, предприятие оказывает шефскую помощь воинской части, а ученики Образовательного центра, отслужив год в подшефной части рядом со своим учебным заведением, выходят на завод, не только не теряя профессиональных качеств, но и дополнительно получив востребованные на производстве военные специальности. О сотрудничестве воинской части «Горный Шит» с группой ЧТПЗ и о том, что оно дает военным, бизнесу и обществу, рассказал командир воинской части «Горный Шит» Свердловской области полковник АЛЕКСАНДР ГЛУМОВ.

— Александр Юрьевич, можно ли назвать взаимодействие в/ч «Горный Шит» и Образовательного центра ЧТПЗ формой государственно-частного партнерства?

— Безусловно. Это двусторонние отношения, которые выгодны как нам — представителям государственно-ВПК, так и промышленникам. Воинской части помощь ЧТПЗ дает необходимый приток кадров, причем обладающих соответствующей профессиональной подготовкой. Ребята, которые приходят к нам, уже имеют техническое образование. Кроме того, мы имеем возможность проводить собственный отбор желающих служить у нас. Поэтому мы выбираем не просто выпускников, а лучших из них — процентов 50–60% от выпуска.

Что касается самих выпускников, то они быстро адаптируются к условиям военной службы. У нас та же специфика, что и на производстве. Наконец, завод (группа ЧТПЗ) создает новобранцам все необходимые условия для комфортного прохождения службы — пожалуй, самые комфортные во всех вооруженных силах.

— **По каким именно специальностям идет подготовка будущих рабочих ЧТПЗ?**

— В воинской части молодые специалисты получают дополнитель-



Александр Глумов (второй справа): «У нас, бесспорно, выигрышная ситуация — только ценные кадры с отличной подготовкой»

ные навыки и воинские профессии: воздушных диспетчеров, специалистов по информатике, связистов, водителей. Наши ребята работают на современных компьютерах и инновационном оборудовании, в том числе для обеспечения связи или мониторинга воздушного пространства.

— **В чем плюсы такого взаимодействия для воинской части, для государства, для общества?**

— Для государства выгодно, что организация процесса подготовки специалистов военной части решается силами промышленного предприятия. Что касается нас, то мы получаем квалифицированные кадры. В нашу воинскую часть приходят ребята, уже прошедшие двойной отбор: на предприятие и в Образовательный центр. Они проходят соответствующую подготовку на заводе и приобретают навыки, необходимые непосредственно на производстве. Ребята получают разностороннее развитие, которое позволяет им впоследствии осваивать несколько смежных металлургических профессий. Что касается общества, то оно получает профессионалов, которые могут быть полезны не только на конкретном предприятии — ЧТПЗ, но и в других областях.

— **Сколько выпускников Образовательного центра сегодня проходит службу в части?**

— Сегодня у нас 40 человек. Это два призыва (весенний и осенний). — «Ъ»). В весенний призыв планируем взять еще 26 человек. Первый наш призыв состоялся в 2012 году, летом 2013 года первые призывники были уволены в запас. Большая часть из них сегодня трудоустроена на заводе ЧТПЗ в Первоуральске. Приходя на предприятие, практически в каждом цеху я вижу знакомые лица.

— **В чем заключается разница между призывниками из Образовательного центра и теми, кто идет на обычной основе, без специальной подготовки?**

— У ребят, поступающих к нам из Образовательного центра, примерно одинаковый уровень подготовки. Они достаточно квалифицированные специалисты, которые могут прямо из Образовательного центра идти работать на завод на определенные рабочие места. Если взять обычный призыв с «гражданки» — уровень подготовки будет совершенно разным. В большинстве своем в результате случайного распре-

деления из общего потока воинская часть получает совершенно разных ребят, с разным уровнем знаний и навыков. По сравнению с таким призывом у нас, бесспорно, выигрышная ситуация: только ценные кадры с отличной подготовкой. Так, один из наших будущих выпускников занял первое место на региональном конкурсе молодых специалистов по специальности «сварщик» в Первоуральске. В настоящее время он участвует в аналогичном всероссийском конкурсе в Казани.

— **Как работает социальный лифт в цепочке Образовательный центр — армия — завод?**

— В основе нашего сотрудничества с ЧТПЗ была договоренность о возвращении наших выпускников на завод. При этом наши рекомендации должны играть ключевую роль. В этом году, в июле, мы готовимся демобилизовать новую партию — 26 человек. Отдел кадров завода уже работает с ними, беседует, при этом прислушивается к нашим рекомендациям. Таким образом, каждый выпускник, хорошо зарекомендовавший себя на службе, уже обеспечен рабочим местом на современном производстве. Это не исключает для него возможности продолжить свой карьерный рост — получить высшее образование, в том числе за счет завода, повысить свою квалификацию и вырасти в рамках компании, например до начальника цеха.

— **Какую именно помощь группа ЧТПЗ оказывает части? Что бы следовало улучшить или изменить в этом процессе?**

— Для нашей воинской части такое двустороннее сотрудничество дает необходимую организационную поддержку и материальную базу. Приятно служить, когда есть все необходимые для работы и службы ресурсы, и единственное, что нужно делать самому, — выполнять боевые задачи. Все остальное — решение бытовых и организационных проблем — для воинской части практически сведено к нулю.

Таким образом, основная помощь от наших партнеров — это обустраивание жизни и быта военнослужащих. За неполных два года у нас построили спортивный комплекс, обустроили территорию. Сейчас решается вопрос по новой казарме — по комфорту она практически не будет отличаться от «домашних» условий. Наша главная задача — сделать так, чтобы ребята не чувствовали себя брошенными, запертыми на год. Чтобы им было интересно служить и получать новые знания. Например, научиться обращаться с оружием в нашем тире или серьезно заняться спортом.

— **Что касается того, что можно было бы улучшить в рамках нашего сотрудничества с группой ЧТПЗ, то речь идет только о сокращении сроков реализации внутрислужебных проектов по поддержанию и обновлению материальной базы части. С другой стороны, мы понимаем, что ЧТПЗ — это современное предприятие со своим стилем управления. У них грамотный менеджмент.**

— **Можно ли подвести первые итоги сотрудничества с ЧТПЗ? Что удалось добиться за два года?**

— Главное достижение для нашей воинской части — то, что учащиеся Образовательного центра ЧТПЗ рвутся служить у нас. Они неоднократно приезжают ко мне во время учебы. Например, некоторые из них даже хотели закончить обучение раньше, зимой, чтобы сразу пойти к нам и избежать назначения в другое место. Я думаю, что если наш проект с ЧТПЗ нужен ребятам, то процесс идет в правильном направлении. За два года стало ясно, насколько необходимо такое взаимодействие госструктур и промышленного сектора.

— **Может ли, по вашему мнению, опыт в/ч «Горный Шит» по взаимодействию с Образовательным центром ЧТПЗ быть тиражирован в другие регионы?**

— Наш опыт уже привлек внимание коллег-военных из Центрального военного округа. Некоторые воинские части, следуя нашему примеру, также пытаются сотрудничать с бизнесом, ведут переговоры, пытаются использовать нашу модель сотрудничества с ЧТПЗ.

— **При каких условиях такой вид ГЧП может получить развитие в других регионах? Что для этого необходимо?**

— Это зависит от двух составляющих. Первая — это военная составляющая, то есть насколько партнерская программа с бизнесом нужна конкретному командиру и его вышестоящим руководителям. Так, наш проект был одобрен командующим войсками Центрального военного округа, что упростило весь процесс организации. Кроме того, необходима заинтересованность акционеров предприятия. И, наконец, немаловажно, какую потребность испытывает общество в вашей инициативе. Как показал наш опыт, приложенные усилия не пропали даром — наше дело развивается и приносит свои плоды.

Записала Мария Карнауш

Совместными усилиями

— государственно-частное партнерство —

Благодаря сетевому взаимодействию создается единая инфраструктура — ресурсные центры, ЦКП, технопарки, бизнес-инкубаторы, малые инновационные предприятия, набор студентов, трудоустройство, информационный портал или единая библиотека. Второе направление — совместные образовательные программы: обмен студентами, прикладной бакалавриат, технологическая практика или стажировка. Среди наиболее ярких примеров успешной «сетевой модели» — создание Российского ядерного инновационного консорциума при поддержке вузов, готовящих кадры для атомной отрасли, — НИЯУ МИФИ, МИЭ, РХТУ, МГТУ имени Баумана и др. Задача нового проекта — обеспечить более 80% кадров для госкорпорации «Росатом».

— **В колледж без экзаменов**

Система подготовки профессиональных кадров представляет собой непрерывную цепочку, в которой вуз — одна из ступеней. Первая же часть — это технический колледж, который сегодня также переживает модернизацию. В соответствии со вступившим в силу в сентябре 2013 года новым Законом об образовании учебные заведения, отвечающие за подготовку квалифицированных рабочих, уравнили в правах и статусе с колледжами (в прошлом носившими название «техникумы»). И первые, и вторые будут предоставлять среднее профессиональное образование по двум видам программ — подготовка квалифицированных рабочих и подготовка специалистов среднего звена.

Цель преобразований — помочь профессиональным лицам дистанцироваться от репутации ПТУ, которые у большинства россиян вызывают негативные ассоциации.

Выше ПТУ и колледжи получат новые образовательные программы. Для этого в рамках «Стратегии инновационного развития России до 2020 года» и «Стратегии развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в России до 2020 года» Минобрнауки потратит 10 млрд руб., полученных от Международного банка реконструкции и развития. Эти средства пойдут на совместную разработку новой системы, по которой будут готовить рабочие кадры, а также на формирование прикладных квалификаций в России до 2020 года. Участники проекта планируют привлечь работодателей, создавая кафедры и стажировочные площадки на базе предприятий и организаций, а также на повышение квалификации преподавателей. Часть средств уйдет на подготовку и участие студентов в региональных, межрегиональных, национальных и международных олимпиадах и конкурсах рабочих профессий, например в WorldSkills Russia и WorldSkills International.

Что касается государственно-частного партнерства в сфере довузов-

ской профессиональной подготовки, то одна из популярных форм взаимодействия — совместное управление учебным заведением. Благодаря ему удается решить сразу две задачи: увеличить степень инвестиционной привлекательности образовательной структуры и привести образовательные ресурсы в соответствие с потребностями группы предприятий-участников. В результате учебные заведения получают дополнительные ресурсы для ведения образовательного процесса, а будущие работодатели — квалифицированные кадры. Так, профессиональное училище №66 в городе Усть-Илимске и профессиональный лицей №7 в Нижнеудинске стали победителями приоритетного национального проекта «Образование» благодаря участию стратегических партнеров ООО «Илимсиблес» и ОАО «Российские железные дороги». «Илимсиблес» отправил в училище №66 лесозаготовительное оборудование и тренажеры для обучения операторов, а лицей №7 получил в безвозмездное пользование от ОАО «Российские железные дороги» железнодорожное оборудование.

— **Дуальное обучение**

Среди принципиально новых инструментов для подготовки специалистов — система дуального обучения. «В послании Федеральному собранию президент сделал акцент на необходимости внедрения моделей образования, эффективных для подготовки высококвалифицированных производственных кадров. Мы надеемся, что курс на практическое образование станет системным. И это будет уже не пилотный проект, а нормальная повседневная практика», — подчеркнул директор направления Агентства стратегических инициатив Дмитрий Песков.

В России первыми опытом дуального обучения осваивают десять регионов — победители конкурса Агентства стратегических инициатив. В их число вошли: Калужская, Ярославская, Ульяновская, Свердловская, Нижегородская, Волгоградская и Московская области, Пермский и Красноярский края, а также Республика Татарстан.

Интеграция с реальным сектором экономики идет не только в подготовке будущих специалистов, но и в образовательных программах для тех, кто уже работает по специальности. Минобрнауки планирует организовать переподготовку и повышение квалификации работающих россиян в возрасте от 25 до 65 лет. К 2018 году процент тех, кто прошел профессиональные тренинги, должен достичь 37%. На сегодня обновлять свои знания призваны инженеры: на 2012–2014 годы принята президентская программа повышения квалификации инженерных кадров. Так, в этом году ее пройдут не менее 5 тыс. специалистов инженерно-технического профиля предприятий и организаций реального сектора экономики.

Мария Карнауш