

ПРОФЕССИОНАЛЫ В ПРИЦЕЛЕ

ДЕФИЦИТ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ РАБОЧИХ И ИНЖЕНЕРОВ ЯВЛЯЕТСЯ ОДНОЙ ИЗ САМЫХ ОСТРЫХ ПРОБЛЕМ ОБОРОННОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ. ПО МНЕНИЮ ЭКСПЕРТОВ, ЕСЛИ СИТУАЦИЮ НЕ ИЗМЕНИТЬ, ТО ЧЕРЕЗ ПЯТЬ-ДЕСЯТЬ ЛЕТ НА СТРАТЕГИЧЕСКИХ ПРЕДПРИЯТИЯХ НЕКОМУ БУДЕТ РАБОТАТЬ. ВОЕННЫЕ ЗАВОДЫ РЕШАЮТ ЭТУ ПРОБЛЕМУ, ОТКРЫВАЯ СОБСТВЕННЫЕ УЧЕБНЫЕ ЦЕНТРЫ И ПРЕДЛАГАЯ МОЛОДЕЖИ ЛЬГОТНЫЕ УСЛОВИЯ ИПОТЕКИ.

ИРИНА ЯКИНО

УРАЛЬСКАЯ КУЗНИЦА КАДРОВ Несмотря на то что сеть учреждений среднего и высшего образования в Свердловской области является одной из крупнейших в России, а уральские вузы ежегодно выпускают десятки тысяч специалистов, проблема нехватки кадров для оборонки Урала весьма актуальна. По данным департамента государственной службы занятости населения по Свердловской области, по состоянию на 1 ноября 2012 года потребность в рабочих специальностях только на Среднем Урале составила 28,1 тыс. человек, или 71% от всех вакансий. «Проблема не только в том, что рук не хватает, а в отсутствии подготовленных кадров, которые умеют работать со сложными технологиями. Мы можем выигрывать какие угодно гранты и конкурсы, но выполнить заказ без грамотного персонала не получится», — отмечает генеральный директор Института региональных проблем Дмитрий Журавлев. По данным Российского союза промышленников и предпринимателей, в специалистах высокой квалификации сегодня нуждаются 75% работодателей.

Для решения задачи по подготовке квалифицированных рабочих специалистов Свердловская область включилась в реализацию федеральной целевой программы развития образования. Одна из главных целей этой программы — установление максимально тесного взаимодействия образовательных учреждений с предприятиями-работодателями. Наиболее масштабным проектом по этому направлению в 2011 году стал совместный учебный центр по подготовке кадров для металлургической отрасли, созданный на базе Первоуральского металлургического колледжа и Первоуральского новотрубного завода (входит в группу ЧТПЗ). В этом образовательном центре одновременно могут проходить подготовку 400 студентов. Лабораторная часть центра оснащена пятью комплексами учебных тренажеров немецкой компании Festo и итальянской Prosoft. Каждая из лабораторий позволяет овладевать навыками работы с электротехническим оборудованием, гидравликой или механикой. Экспериментальный комплекс оснащен симуляторами трубоного и металлургического оборудования, которое используется на будущих рабочих местах студентов. Инвестиции в проект составили 700 млн рублей. Часть средств поступила из бюджета Свердловской области, остальное взял на себя завод. Обучение в центре бесплатное, студентам выплачивается стипендия, предоставляются дотация на питание, общежитие. Кроме того, обучение в профильном центре гарантирует выпускникам трудоустройство: договор с предприятием можно подписать еще в процессе обучения.

Подобные центры работают сегодня на базе нескольких промышленных предприятий региона. Например, при уральской машиностроительной корпорации «Пумори-СИЗ» был создан учебно-демонстрационный центр модернизации машиностроения, а на базе машиностроительного завода имени Калинина работает региональный межотраслевой центр дополнительного профессионального образования. «Такие центры учат не просто профес-

сии, они дают навыки работы с новым оборудованием и технологиями. Воспитывать новое поколение на старом оборудовании — значит изначально закладывать неконкурентоспособность российского машиностроения», — считает руководитель проекта УМК «Пумори-СИЗ» Дмитрий Красносельских.

Благодаря непосредственному участию предприятий в образовательном процессе производства имеют возможность «заказывать» подготовку рабочих тех специальностей, которые им необходимы. В результате оборонные заводы частично удовлетворяют потребность в подготовленных кадрах. По мнению ректора Уральского государственного экономического университета Михаила Федорова, к этому должны стремиться и вузы, чтобы обеспечить предприятия инженерами и высококвалифицированными специалистами. «Для того чтобы говорить о развитии промышленности, мы должны соединить университеты, предприятия и государство. Нужно заниматься профориентационной работой. Должна быть сформирована сеть непрерывного образования — начальное, среднее и высшее», — говорит Михаил Федоров. По его мнению, в результате такого подхода решается любая задача: от переподготовки кадров до формирования инновационной политики.

ШКОЛА РАБОЧЕЙ МОЛОДЕЖИ Примером того, как образовательные программы могут решить кадровую проблему, является проект НПК «Уралвагонзавод» (УВЗ). Корпорация в 2005 году создала первый на Урале корпоративный университет — некоммерческое партнерство вузов, целью которого стало обучение и повышение квалификации кадрового резерва промышлен-

ных предприятий, входящих в УВЗ. Соучредителями ассоциации сегодня являются 24 вуза, в числе которых Российская экономическая академия им. Г. В. Плеханова, Московский институт стали и сплавов, Балтийский государственный технический университет им. Д. Ф. Устинова, Новоуральский государственный технологический институт и другие. На базе этих учебных заведений проходит подготовка специалистов по востребованным на производстве специальностям. Например, в 2011 году 11 руководителей и специалистов УВЗ защитили магистерские диссертации в Уральском институте Академии народного хозяйства и государственной службы при президенте РФ. На данный момент по целевому набору в перечисленных вузах обучаются 98 студентов. Целевой набор по заявке корпорации УВЗ в 2012 году во все вузы составил 60 человек. «Этого хватает для обеспечения текущих потребностей корпорации», — говорят в УВЗ.

Кроме того, на предприятии создана программа обучения рабочих, которая осуществляется в сотрудничестве с учебными заведениями Свердловской области. По словам начальника управления подбора и подготовки персонала «Уралвагонзавода» Сергея Васильева, в рамках проекта «Программа совместного софинансирования профессионального образования УВЗ и министерством образования Свердловской области на ближайшие три года запланировано выделение более 30 млн рублей. «Это позволит поддержать образовательные учреждения, однако для привлечения специалистов рабочих профессий необходимы дополнительные меры», — отметил господин Васильев. С ним согласен аналитик консалтинговой компании Р&Т (занимается кадровым консалтингом с 2006 года) Анатолий Венедиктов, который указывает на то,

что многие выпускники вузов и профессиональных образовательных учреждений не собираются делать карьеру на производстве. «Согласно исследованиям Высшей школы экономики, половина россиян с дипломами о высшем образовании не работает по полученной в вузе специальности. Сегодня работать на производстве немодно. Дипломированные инженеры стремятся получить работу в сфере продаж, но это губительный для экономики подход к делу», — считает он.

Участники рынка полагают, что для решения проблемы популяризации рабочих специальностей нужен целый комплекс мероприятий. Это и предоставление жилья рабочим на льготных условиях, и повышение уровня заработной платы. «Необходима разработки федеральной целевой программы по кадровой политике для предприятий ОПК, где были бы прописаны все механизмы закрепления молодежи, рабочих кадров и квалифицированных специалистов на рабочих местах: предоставление им льготой ипотеки», — говорит исполнительный директор союза предприятий оборонных отраслей промышленности Свердловской области Владимир Кукарских.

Пока оборонные предприятия решают этот вопрос самостоятельно. Например, специальная молодежная программа существует на заводе имени Калинина: завод осуществляет строительство жилья, а также предоставляет кредиты на покупку квартир на льготных условиях. Уральский оптико-механический завод устраивает детей рабочих в подведомственные детсады, что в условиях острого дефицита мест в детских дошкольных учреждениях (очередь в детские сады в Свердловской области составляет порядка 60 тыс. человек) является значительным преимуществом. ■



В УЧЕБНОМ ЦЕНТРЕ ПРИ ЗАВОДЕ ИМЕНИ КАЛИНИНА ГОТОВЯТ РАБОЧИХ ТЕХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ, КОТОРЫЕ В ДАННОЕ ВРЕМЯ НУЖНЫ ПРЕДПРИЯТИЮ



ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА