

металлургия



«Металлурги стремятся расширять торговые и сервисные сети»

(Начало на стр. 13)

интервью

— **Алюминиевые компании несколько лет добивались заключения долгосрочных контрактов на закупку своей продукции. Могут ли эти договоренности быть пересмотрены из-за изменения структуры рынка?**

— Металлурги уже давно используют долгосрочные контракты со своими клиентами, однако введение новых мощностей и увеличение предложения импортной продукции может оказать давление на покупателей. Поэтому на текущий момент потребители избегают долгосрочных контрактов, ожидая более выгодных предложений. Проблема в том, что металлурги в случае сокращения спроса не могут прекращать производство: останавливать домны на предприятиях нельзя, так как возобновление их работы весьма затратно. Металлурги хотят иметь стабильную долгосрочную загрузку производства, а покупатели — оптимальные условия продаж. Данную проблему могли бы решить электронные торговые площадки, на которых предприятия с госучастием были бы обязаны проводить тендеры.

— **Два года назад в Уральском округе начала работу Челябинская биржа металлов, организованная биржей «Санкт-Петербург». Однако площадка не пользовалась успехом. В чем, по вашему мнению, причины неэффективности проекта?**

— Биржевой механизм очень сложно применить для торгов металлопродукцией с большим ассортиментом марок, сортов и размеров. Что же касается электронных торговых площадок, этот механизм пытаются использовать для снижения уровня коррупции — чтобы не было «откатов», чтобы снижалась стоимость продукции для закупок для госнужд. Участники рынка заинтересованы в таких процессах, чтобы сократить объем «откатов», однако нужно продумать механизмы контроля стоимости закупок.

— **Насколько средний и малый бизнес вовлечен в рынок металлопродукции?**

— Многие компании, несмотря на кризис 2008–2009 годов, развиваются и стараются удерживать свои позиции на рынке. Могут сказать, что очень мало появляется новых компаний — уровень монополизации растет, как и стоимость затрат на производство. Проще прятаться под крышу крупных компаний, чем самостоятельно что-то делать. На словах государство декларирует поддержку малого и среднего бизнеса, а на деле происходит сокращение таковых.

— **Какими направлениями сейчас занят Российский союз поставщиков металлопродукции?**

— Для нас актуальна проработка технических регламентов металлопродукции в строительной отрасли. Многие критерии не прописаны, требуются изменения. Кроме того, традиционно наш союз проводит различные форумы и конференции по актуальным проблемам, волнующим участников рынка металлов. На подобных встречах идет активный обмен мнениями по поводу тех или иных злободневных проблем, корректируются действия участников процесса.

— **Как вы оцениваете рынок металлопродукции Свердловской области?**

— В регионе я наблюдаю несколько перспективных направлений, в частности развитие сервисных металлоцентров и диверсификацию бизнеса производственных компаний через сотрудничество с торговыми сетями. Например, «Металлоинвест», имеющий свои площадки в Екатеринбурге и Нижнем Тагиле, создал трубный завод и расширяет мощности, при этом продает продукцию через свою дистрибуторскую сеть и через партнеров. «Стале-промышленная компания» также развивает свои площадки.

— **Между металлургами и энергетиками обостряется конфликт, связанный с повышением тарифов на электроэнергию и постепенной отменой перекрестного субсидирования. Как можно разрешить противоречия, которые возникли между этими отраслями?**

— В 2002–2008 годах Анатолий Чубайс реформировал структуру РАО «ЕЭС России». Однако теперь выяснилось, что изменения не привели к созданию на энергетическом рынке конкуренции, способствующей снижению цен. Напротив, стоимость электроэнергии постоянно растет. Сейчас, когда намечается противоположный процесс — консолидация энергетических структур (ФСК ЕЭС и «Холдинг МРСК» объединяются в «Россети»), в энергетической отрасли сохраняются риски для металлургов, обусловленные монополизмом поставщиков электроэнергии, как и прочих монополистов. Это — неэффективное управление, постоянный рост издержек, в том числе размер «золотых парашютов» для увольняемых топ-менеджеров. Поскольку работа такой корпорации в целом не обещает быть неэффективной, для оптимизации остается только один путь: изменение состава руководства и, конечно, переговоры с металлургическими компаниями как крупными потребителями электроэнергии.

Интервью брала Мария Полоус

Кадровый аппетит

образование

Свердловская область продолжает испытывать острую нехватку кадров для металлургических предприятий. Тем, как решить проблему, озабочены не только заводы и рекрутинговые агентства, но и региональное правительство. Областные власти намерены разработать отдельный закон, направленный на сокращение кадрового дефицита, а компании на своих площадках открывают образовательные центры. По мнению экспертов, нехватка кадров объясняется фактической ликвидацией производственной практики — в среднем в России на нее приходится не больше 5% учебного времени. Обучение на местах должно повысить квалификацию будущих сотрудников, уверены в компаниях.

Возрождение ПТУ

На предприятиях Свердловской области спрос на работников значительно превышает число выпускников учреждений начального профобразования. Например, в Верхней Салде заявленный спрос на персонал со стороны ОАО «ВСМПО-Ависма» превышает предложение в пять раз, в Каменск-Уральском и Верхней Пышме спрос в среднесрочном периоде превысит предложение в 1,6 и 1,1 раза соответственно.

Свердловское правительство намерено способствовать решению проблемы законодательно. По мнению главы областного правительства Дениса Паслера, для региона нужно разработать отдельную программу по профессиональному образованию. «Не удовлетворяется кадровый голод по рабочим профессиям в металлургии, в сельском хозяйстве, в обрабатывающей промышленности. Это один из ключевых вопросов, беспокоящих правительство. Нужно собрать широкую рабочую группу с участием не только отраслевых союзов, но и кадровиков ведущих предприятий региона, и выработать программу действий», — заявил господин Паслер.

На предприятиях области сетуют на нехватку технических специалистов для работы на инновационном производстве — инженерных и технических специальностей, а также рабочих профессий —вальцовщиков, резчиков, машинистов крана, слесарей-ремонтников, токарей и электро-монтажеров.

Впрочем, отраслевые ассоциации уже пытаются инициативно решать проблему. Региональное объединение работодателей «Свердловский областной союз промышленников и предпринимателей» (СОСПП) разработало целую систему рекомендаций, направленных на активизацию подготовки качественных кадров как самими предприятиями, так и с участием местных властей. В частности, СОСПП предлагает использовать опыт частно-государственного партнерства для создания условий по трудоустройству специалистов, а также предоставить налоговые преференции промышленникам, занимающимся профессиональным образованием.

Включенность в производство

Уральская горно-металлургическая компания (УГМК) намерена выстроить процесс обучения своих работников в собственном образовательном учреждении с сентября 2013 года. В Верхней Пышме откроется корпоративный центр повышения квалификации Технический университет УГМК (ТУ УГМК). В рамках совместного проекта холдинга и Уральского федерального университета (УрФУ) в новом учебном здании площадью 11 тыс. кв. метров создается центр подготовки прикладных бакалавров, магистров и кандидатов наук технологической направленности, повышения квалификации инженеров и руководителей. В новых современных лабораториях будут проводиться совместные исследования корпорации и кафедр Института материаловедения и металлургии УрФУ.

«Компания совместно с Уральским федеральным университетом создаст новейший лабораторный комплекс. УрФУ выделяет на эти цели средства, получаемые из государственного бюджета. Набор оборудования, входящего в уникальный по масштабам лабораторный комплекс по металлургии, сформирован таким образом, чтобы охватывать практически все аспекты основных металлургических производств. Это позволит решать сразу несколько задач: обучать студентов на реально действующем оборудовании через лабораторные и практические работы, проводить исследования учеными и аспирантами, демонстрировать результаты исследований отраслевым специалистам», — отмечают в компании.

Директор Института материаловедения и металлургии УрФУ Виктор Мальцев отмечает, что в России в образовательном процессе практика на предприятии составляет 5%, а в Китае, который вышел сегодня в лидеры металлургического производства, — 40%. «Сейчас мы активно возвращаем институт на промышленные площадки. Принимая во внимание требования новых профессиональных стандартов, вариативные части которых сейчас активно разрабатывают в УГМК, а также тот факт, что здание корпоративного университета максимально приближено к одной из производственных площадок холдинга, мы сможем выпускать бакалавров и технических магистров, ориентированных на



Компании стремятся отвести больше времени на практические занятия будущих специалистов ФОТО АЛЕКСАНДРА ПЕТРОСЯНА

практику, способных работать без дополнительной подготовки. Мы не будем производить полуфабрикат», — подчеркнул господин Мальцев.

Современное оборудование облегчит учебный процесс, а решать реальные задачи, стоящие перед отраслью, позволит включенность обучаемых в производство. Ежегодно в рамках программ повышения квалификации по различным направлениям в Техническом университете УГМК будут проходить обучение до 7 тыс. человек. С учетом требований корпоративных профессиональных стандартов разрабатывается больше 120 образовательных программ. Стоимость проекта оценивается примерно в 1 млрд рублей. Впрочем, УГМК готова вкладывать средства в специалистов: ежегодно она на 10% увеличивает объемы инвестиций в подготовку работников.

Группа ЧТПЗ, в структуру которой входит Первоуральский новотрубный завод, потратила на создание инновационного образовательного центра около 700 млн рублей. Старт в 2011 году программы по подготовке молодых рабочих и специалистов для металлургической отрасли «Будущее белой металлургии» на базе Первоуральского металлургического колледжа позволит закрыть потребности группы ЧТПЗ в рабочих кадрах. Пилотный образовательный проект ЧТПЗ стал примером для всех российских металлургов. При организации образовательного центра предприятию удалось наладить систему трехстороннего сотрудничества между органами власти, образовательным учреждением и предприятием на среднепрофессиональном уровне.

«Обучение в образовательном центре ЧТПЗ отличается от обучения в традиционных учебных заведениях среднего профессионального образования, прежде всего потому, что программа построена на принципах дуальной системы обучения. Эта система широко распространена в Европе и характеризуется двумя ярко выраженными особенностями. Во-первых, процесс обучения делится на два больших блока: 60% времени студенты проводят на производстве и лишь 40% посвящают теоретическим занятиям. Во-вторых, предприятие обеспечивает свою часть учебного процесса современными учебными технологиями и квалифицированными преподавателями, создавая тем самым условия для эффективной подготовки востребованных специалистов и рабочих. В обучении активное участие принимают как опытные преподаватели, так и наставники — сотрудники цехов завода. Это позволяет будущим работникам уже во время учебы практически изучать то оборудование, с которым они столкнутся на реальном производ-

стве», — рассказывают в компании. Образовательный центр ЧТПЗ считается лидером среди всех профессионально-технических учреждений страны по оснащенности учебных тренажерами и оборудованием, что позволяет студентам осваивать сложные промышленные агрегаты. ЧТПЗ участвует в социальном обеспечении студентов, компенсируя им стоимость питания и обеспечивая спецодеждой. Для лучших студентов предусмотрена дополнительная стипендия от предприятия.

Дальний прицел

Для привлечения кадров предприятия используют и проверенные методы, известные еще с советских времен. С абитуриентами заключаются договоры, по условиям которых будущие специалисты должны отработать на производстве определенное количество времени после окончания вуза. Уже несколько лет подряд «ВСМПО-Ависма» отправляет своих «целевиков» обучаться в УрФУ по направлению от предприятия. Специалисты титановой корпорации вместе с абитуриентами с других предприятий могут участвовать в конкурсе вузов. Каждый абитуриент, заключивший договор на целевую подготовку с корпорацией по востребованным направлениям и специальностям будет получать ежемесячную корпоративную стипендию в размере 10 тыс. рублей. Кроме того, Корпорация организует для них практику, предоставляет возможность продолжить обучение в магистратуре после получения степени бакалавра, а также гарантирует трудоустройство по окончании учебы.

Договоры о сотрудничестве с вузами заключает и ОК «Русал». Будущие сотрудники Богословского алюминиевого завода проходят обучение в филиале УрФУ, где работает специализированная кафедра легких металлов. ОАО «Севералбкситруда» обучает геологов в североуральском филиале Уральского горно-технологического университета. УГМК не ограничивается совместным проектом с Уральским федеральным университетом и сотрудничает еще с 12 вузами, 26 учреждениями среднего профессионального образования и 46 учреждениями начального профессионального образования. За семь лет компания трудоустроила на свои предприятия около 2 тыс. выпускников системы целевой подготовки.

Нерабочие руки

Уровень заработной платы на металлургических предприятиях часто превышает средний уровень зарплаты по Свердловской области. По данным рекрутингового портала Superjob.ru, усредненный уровень дохода свердловских металлургов составля-

ет от 17 до 85 тыс. рублей в месяц. Мастер производственного участка в отрасли в среднем может заработать порядка 28 тыс. руб., главный инженер или главный конструктор — 57–66 тыс. руб. Тем не менее, довольно высокий уровень заработных плат не решает проблему нехватки кадров.

В Финишном центре ПНТЗ выпускники образовательного центра смогут получать в среднем 30,5 тыс. руб. На предприятиях УГМК заработная плата рядового инженера-металлурга начинается от 25–30 тыс. руб. У рабочих основных профессий на предприятиях цветной металлургии холдинга зарплата составляет порядка 30 тыс. руб., а на предприятиях черной металлургии — около 25 тыс. руб. Соответствующий уровень зарплаты отмечается и в другом холдинге — ОК «Русал». На Богословском алюминиевом заводе она составляет в среднем 31,2 тыс. руб. в месяц, на Уральском алюминиевом заводе — 31,1 тыс. руб. в месяц. На предприятии «Севералбкситруда» горный рабочий получает в среднем 50,1 тыс. руб., проходчик — 47,1 тыс. руб. в месяц.

Высокий уровень оплаты труда в промышленности делает свое дело. Согласно исследованиям рекрутинговой компании «HeadHunter Урал», в рейтинге востребованности профессий производственная сфера за год поднялась с четвертой на вторую позицию, уступая лишь сфере продаж.

«Основной тренд, который мы наблюдаем сейчас и который в ближайшие годы будет только усиливаться, — на рынке труда все больше востребованы технические специалисты», — отмечают в «HeadHunter Урал». За первый квартал 2013 года количество вакансий на производственном направлении увеличилось вдвое, однако далеко не все их удалось закрыть.

Как объясняют рекрутеры, на протяжении нескольких лет выпускники предпочитали техническим специальностям гуманитарно-экономические. Учиться в профессиональных училищах было непрестижно, поэтому сейчас квалифицированных кадров не хватает. Особенно остро работодатели нуждаются в инженерно-технических специалистах и квалифицированных рабочих. Заработная плата таких рабочих может в несколько раз превышать зарплату офисных сотрудников (например, квалифицированный токарь с опытом работы может рассчитывать на 70 тыс. руб. в месяц).

«Обратная сторона этой тенденции такова, что специалисты гуманитарно-экономического профиля в таких количествах, в каком их сегодня выпускают вузы, рынком востребованы не будут», — прогнозируют в «HeadHunter Урал».

Татьяна Кожихова