

металлургия

Производство положило на школьников

Уральские промышленники, испытывающие нехватку новых специалистов, работают над воспитанием кадров из подрастающего поколения. Предприятия ежегодно вкладывают средства в программы профориентации, берут шефство над школами, выплачивают стипендии отличникам в образовательных учреждениях. По мнению экспертов, для повышения заинтересованности потенциальных работников промышленникам нужно развивать образовательные интернет-проекты.



Металлурги смогли заинтересовать школьников Первоуральска чемпионатом WorldSkills Russia-2014

—кадры—

Тенденция на рост

На протяжении последних лет уральские металлурги испытывают дефицит кадров. По прогнозам правительства Свердловской области, если трудовой ресурс для промышленников будет недостаточным, отсутствие кадров негативно скажется на инвестиционной активности в секторе. С 2004 по 2010 годы доля обрабатывающей промышленности во внутреннем региональном продукте сократилась на 6%. Тенденция снижения ВРП может сохраниться, если не пополнить отрасль молодыми специалистами. Региональные власти уверены, что необходимо организовать мониторинг и сбор информации, какие рабочие места появляются и ликвидируются на рынке. «Чтобы повышать эффективность региональной экономики, необходимо пристальное внимание уделять подготовке квалифицированных кадров, нужно соблюдать разумный баланс между спросом и предложением необходимых экономике специалистов на рынке труда. Сегодня наиболее востребованы квалифицированные специалисты рабочих профессий и современные инженерные кадры», — отмечал на заседаниях инвестиционного совета глава региона Евгений

Куйвашев. Губернатор отметил, что производительность труда в регионе, хоть и приблизилась вплотную к общероссийскому показателю, в разы отстает от мирового уровня.

По данным уральского филиала рекрутинговой компании HeadHunter, в конце 2013 года профессиональная сфера «Производство» впервые после кризиса вошла в топ-5 отраслей по числу вакансий. «Долгие годы технические специальности были не так популярны и престижны, а идти учиться в техникум или училище хотели единицы. На многих предприятиях старт карьеры для молодых специалистов непрост. И начинать молодому инженеру тоже придется не с самой высокой зарплаты. В сфере продаж, например, карьерный и зарплатный рост происходит гораздо быстрее», — пояснила директор филиала HeadHunter Анна Хвостова. Ситуация осложняется еще тем, что высококвалифицированные специалисты обычно относятся к старшей возрастной категории и постепенно выходят на пенсию. По данным правительства, на предприятиях доля работников пенсионного и предпенсионного возраста составляет 12–14%. Из-за данной тенденции компании вынуждены растить кадры, начиная со школьной скамьи.

Рублем и примером

Металлурги оказывают финансовую поддержку образовательным учреждениям на территории своего присутствия, а также проводят работу по профориентации. Так, ОАО «Евраз Нижнетагильский металлургический комбинат» осуществляет шефство над 27-ю школами. Сотрудники предприятия на постоянной основе встречаются с выпускниками 9–11 классов и оказывают помощь в выборе профессии, соответствующей потребностям предприятия и личным способностям школьников. «Благодаря такой работе увеличивается процент школьников, которые выбирают технические дисциплины. Из числа тех, кто поступил в профильные профессиональные учебные заведения в Нижнем Тагиле, 80% приходят работать на комбинат», — подчеркнули в компании.

На свердловских предприятиях ОК «Русский алюминий» промышленники организуют встречи школьников со своими работниками. «На встречах поднимается тема про набор целевой учебной группы, которая была создана на базе Уральского федерального университета в Екатеринбурге. Таким образом, мы в дальнейшем планируем привлечь лучших выпускников университета для работы. Общение с учащимися позво-

ляет формировать внешний кадровый резерв. Мы стремимся поддержать и повысить престиж технического металлургического образования. Сейчас в институте материаловедения и металлургии УрФУ по направлению «Металлургия» уже начала учиться группа, сформированная из школьников Красноуральска (в этом городе функционирует «Богословский алюминиевый завод» ОК «Русал»)», подчеркнули в пресс-службе «Русского алюминия». Кроме того, руководители и работники БАЗа на открытие учебного года 1 сентября посещают школы, рассказывают о предприятии и приглашают в дальнейшем обучаться на заводские специальности.

Ряд компаний целенаправленно проводят мероприятия по профориентации. Например, ОАО «Трубная металлургическая компания» ежегодно выделяет 300 тыс. рублей на это направление, мероприятия проводятся в восьми школах Каменска-Уральского. В данном муниципалитете работает дочерняя компания ТМК — «Синарский трубный завод», программа по профориентации действует с 2008 года. По мнению представителей холдинга, это положительно сказывается на привлечении новых сотрудников. «Под действие программы попали ученики с 1991 года рождения и младше. Сейчас на заводе работают 255 человек 1991–1994 годов рождения, из них в подшефных школах обучалось порядка 130 человек», — подсчитали в компании. В пресс-службе ТМК подчеркнули, что профориентационная работа завода принимала участие 250–300 школьников, то в первом полугодии 2014 года — уже порядка одной тысячи учащихся», — рассказали в пресс-службе металлургической компании.

На ОАО «Первоуральский новотрубный завод» (ПНТЗ, входит в группу ЧТПЗ) на профориентацию ежегодно выделяется порядка 2 млн рублей. Мероприятия для школьников проводят специалисты Образовательного центра ЧТПЗ. Учащимся рассказывают о проекте подготовки кадров на ПНТЗ — «Будущее белой металлургии». «Более того, с начала

года для школьников были доступны кружки технического творчества — «Робототехника», «Юный химик» или «Юный столяр». Кружок по робототехнике пользуется большой популярностью у ребят. В апреле 2014 года в Образовательном центре ЧТПЗ прошел региональный чемпионат по профессиональному мастерству WorldSkills Russia-2014, его посетило около 1,5 тыс. школьников Первоуральска», — сообщили в компании.

ОАО «Магнитогорский металлургический комбинат» оказывает поддержку 51 учебному заведению в Магнитогорске Челябинской области, на эти цели компания ежегодно перечисляет порядка 2,8 млн рублей. Кроме того, ММК реализует проект «Одаренные дети Магнитки». Выпускникам школ, показавшим лучшую успеваемость, выплачиваются стипендии. В 2013 году в этой программе приняли участие 16 школьников, ежемесячная стипендия каждому составила 1 тыс. рублей. Как рассказали в управлении кадров комбината, всего на эти цели в 2013 году выделено 650 тыс. рублей, а за шесть месяцев 2014 года — 390 тыс. рублей.

Родство металла

Чтобы заинтересовать школьников промышленными специальностями, металлурги проводят экскурсии на своих заводах и организуют конкурсы трудовой династии. Например, школьники Красноуральска ежегодно приходят на ознакомительные экскурсии на Богословский алюминиевый завод, сообщает пресс-служба «Русала». «Поначалу школьники-экскурсанты знакомятся с историей завода в историко-производственном музее, а затем с преподавателями и специалистами предприятия осматривают подразделения предприятия на промплощадке. Так, за последние три года на БАЗе с экскурсиями побывало более 150 школьников», — подчеркнули в компании.

Что касается трудовых династий, компании всецело поддерживают эту традицию, чтобы выгодно позиционировать промышленную отрасль в глазах школьников. По словам директора «Евраз НТМК» по персоналу Алексея Пырина, сейчас на предприятии трудится около 300 трудовых династий, у многих общий трудовой стаж превышает 100 либо 200 лет. Династическое движение представлено и на предприятиях ТМК. «О трудовых династиях Трубной мет-

аллургии рассказывают на экскурсиях для школьников, о них также разработаны стенды на заводах и ведутся книги», — отметили в пресс-службе компании. На Магнитогорском меткомбинате введено положение о почетном звании «Трудовая династия ММК». «Обычно под это определение попадает группа работников, состоящих в близких родственных отношениях при условии, что каждый из них отработал на комбинате не менее трех лет и продолжает работать», — сообщили в компании.

Первоуральский новотрубный завод организует корпоративный конкурс среди нескольких поколений своих сотрудников. «Согласно положению конкурса «Трудовая династия ПНТЗ», таковой признается группа работников от четырех человек из подразделений компании, суммарный стаж работы семьи должен быть не менее 100 лет. Многие студенты приходят учиться потому, что их родители и родственники работают долгие годы на предприятии», — подчеркнули в ПНТЗ.

Интернет и спорт

Отраслевые эксперты считают, что компании используют мало механизмов привлечения новых кадров. Директор филиала «БКС Премьер» в Челябинске Илья Рощупкин уверен, что отечественным промышленникам не хватает активности в интернет-сообществе. «Сейчас многие компании, например, финансовые группы, компании сотовой связи, ритейл активно позиционируют себя в социальных сетях, создавая тем самым у школьников известность о себе. На мой взгляд, со временем именно соцсети и другая активность в интернете, в том числе виртуальные экскурсии по предприятиям, будут играть все большую роль в привлечении внимания школьников к деятельности крупных промышленных компаний», — уверен эксперт. По мнению члена совета директоров «СтройИнвестТопаз» Максима Раевского, следует также развивать спортивную деятельность среди школьников, это позволяет вовлекать подростков в деятельность компании через спортивные мероприятия. «Чем больше предприятие вкладывает средств в свой имидж и пропаганду достижений, тем более привлекательным оно будет для будущих сотрудников», — резюмирует господин Раевский.

Александра Прыткова



Доля работников пенсионного и предпенсионного возраста на заводах составляет более 10%