КАДРЫ НАКАЛИВАНИЯ

ДЕФИЦИТ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ РАБОЧИХ, ВОЗНИКШИЙ В РЕЗУЛЬТАТЕ СИСТЕМНЫХ ПРОВАЛОВ В СИСТЕМЕ РОССИЙСКОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ, ДЛЯ ЭНЕРГЕТИКИ, РАВНО КАК И ДЛЯ МНОГИХ ДРУГИХ ОТРАСЛЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ, СТАНОВИТСЯ ОДНОЙ ИЗ ОЩУТИМЫХ ПРОБЛЕМ. В ЭНЕРГЕТИЧЕСКИХ КОМПАНИЯХ, ГДЕ ПРЕДСТАВИТЕЛИ РАБОЧИХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ ФОРМИРУЮТ 60% ШТАТА, КАДРЫ, СОСТАВЛЯЮЩИЕ КОСТЯК ПРЕДПРИЯТИЯ, СТАРЕЮТ. ВЫХОД ИЗ СИТУАЦИИ МОЖЕТ БЫТЬ ТОЛЬКО СИСТЕМНЫМ — В ОБЩЕМ УСИЛЕНИИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ УЧРЕЖДЕНИЙ ОБРАЗОВАНИЯ, ГОСУДАРСТВА И ПРЕДПРИЯТИЙ-РАБОТОДАТЕЛЕЙ, СЧИТАЮТ ЭКСПЕРТЫ. ОЛЬГА КОРЗИК

Энергетика — не единственная российская отрасль, испытывающая дефицит в квалифицированных кадрах, особенно рабочих. Но в отличие от предприятий других сегментов топливно-энергетического комплекса — той же нефтепереработки и нефтедобычи — кадровую ситуацию в отрасли помимо общего падения престижа рабочих профессий осложняет и то, что в энергетике нет конкурентных зарплат. По данным рекрутингового портала Superjob, сейчас среднее зарплатное предложение в энергетических компаниях Башкирии составляет 31,5 тыс руб., тогда как в среднем по промышленности оно равно 34 тыс. руб. «Наша система образования так построена, что человек получает неплохую теоретическую базу в учебном заведении, проходит практику. Но не факт, что по окончании вуза он пойдет в энергетическую компанию на позицию молодого специалиста и на его зарплату. Проще переориентироваться и за те же деньги или даже больше поступить на какую-нибудь непыльную офисную работу»,— отмечает главный редактор газеты «Энергетика и промышленность» Валерий Пресняков.

Зарплата в энергетике — существенная, но не единственная причина, по которой отрасли не хватает специалистов, признают представители профучреждений и в самих энергокомпаниях. Особенности карьеры в промышленной компании таковы, что выпускнику вуза приходится начинать с низов, с рабочих профессий. «И это больше всего останавливает, а в нашем производстве иначе нельзя»,— отмечает директор по персоналу и административным вопросам Башкирской генерирующей компании (БГК) Риф Муртазин.

Понимание того, что энергокомпании столкнутся с жесточайшим дефицитом и оттоком представителей рабочих специальностей, возникло вскоре после начала реформирования советской системы профессионального образование. В СССР была выстроена достаточно функциональная система по подготовке инженеров для энергетики, хотя и тогда ни Минобразования, ни Минэнерго не знали реальной потребности специалистов в области энергетики — заявки на них формировались по прошлым годам, вспоминает директор Центра подготовки и переподготовки специалистов «Экология энергетики» Московского энергетического института Вячеслав Путилов. Но дефицитное бюджетное и внебюджетное финансирование государственных вузов в начале 1990-х годов привело к тому, что уровень высшего профессионального образования перестал соответствовать потребностям предприятий. Сегодня отсутствуют разработанные энергокомпаниями под руководством Минэнерго и согласованные с Минобрнауки требования к компетенциям выпускников вузов по энергетическим специальностям, отсюда и разница в качестве предложения, которые делают образовательные учреждении, и ожиданиях отраслевиков от принятых на работу специалистов. Причину стоит искать в общей потере взаимодействия между государством и компаниями топливно-энергетического комплекса, полагает Вячеслав Путилов, в частности, работодатели не направляют запросы о требуемом количестве специалистов, из-за чего план приема студентов на базовые энергетические специальности не соответствует фактической потребности отрасли в специалистах.

Программы вузов и учреждений среднего профессионального образования действительно построены без учета реальных требований электроэнергетической отрасли и производства. И это создает противоречия между потребностями работодателей и возможностями выпускников, отмечает директор по управлению персоналом и административным вопросам Башкирской электросетевой компании (БЭСК) Сергей Гурин. «Нам приходится прикладывать дополнительные усилия и нести дополнительные затраты, чтобы работник начал самостоятельно выполнять трудовую функцию. Что касается подготовки рабочих специалистов, таких как электромонтер по ремонту устройств релейной защиты и автоматики, по обслуживанию подстанций, по эксплуатации распределительных сетей — их просто очень не хватает»,— говорит представитель компании.

НЕСМОТРЯ НА СИСТЕМНЫЕ ПРОВАЛЫ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ ОЩУТИМЫЙ РЕЗУЛЬТАТ МОЖЕТ ДАТЬ ПРОСТОЕ ОБЪЕДИНЕНИЕ УСИЛИЙ ПРЕДПРИЯТИЙ ОТРАСЛИ И ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

У башкирских энергетиков кадровая проблема пока не приобрела критического характера, но такая угроза сохраняется. «Это связано с тем, что в отрасли достаточно много людей, кому сейчас за сорок, и они составляют костяк компании. Учитывая снижение привлекательности работы в промышленности в целом и в электроэнергетике в частности, отрасль будет испытывать все большее давление и как вариант последующих нескольких лет — кадровый коллапс»,— говорит Сергей Гурин. Он отмечает, что энергокомпании ждут более решительных действий в первую очередь от государства, которое должно выработать стратегию обеспечения рабочими кадрами электроэнергетической отрасли, адаптировать систему профобразования к потребностям рынка. Одним из способов вернуть выпускников в отрасль со всеми ее проблемами могла бы стать, например, и отсрочка для призыва в армию, считает представитель БЭСК. А Риф Муртазин из БГК полагает, что возрождение системы профтехобразования стоит начать с возврата целевого набора в средние учебные заведения и активной пропаганды рабочих специальностей в школах. Но ощутимые плоды уже дает и простое объединение усилий предприятий отрасли и образовательных учреждений. По наблюдению заведующего кафедры Уфимского государственного авиационного технического университета (УГАТУ) Флюра Исмагилова, конкурс на энергетический факультет УГАТУ этим летом стал одним из самых больших среди вузов, а 90% выпускников факультета устроились по специальности. «В будущем мы тоже не видим серьезных проблем с подготовкой и трудоустройством специалистов: прием у нас не уменьшается, в том числе на бюджетные места, растет и прием в магистратуру. У нас нет ни одного отрицательного отзыва от предприятий отрасли»,— говорит господин Исмагилов. Тот факт, что предприятия отрасли активно интегрируются в образовательный процесс, и это приносит результат, отмечает заместитель директора по учебной работе Уфимского топливно-энергетического колледжа Елена Борисова. «Они присылают темы на дипломные работы, присутствуют на итоговых экзаменах, принимают учащихся на практику. От компаний нет нареканий по подготовке специалистов нашего колледжа»,— говорит она.

Общие проблемы системы среднего профессионального образования накладываются на сопутствующие — недостаток рабочих кадров для работы с инновационными технологиями, медленное воспроизводство кадрового потенциала и медленное развитие нормативно-правовой базы отраслевого образования в энергетике, признает заведующая кафедрой «Управления человеческими ресурсами в энергетике» Петербургского энергетического института повышения квалификации Любовь Горюнова. Поэтому для решения проблемы подготовки отраслевых кадров необходимо объединение усилий всех заинтересованных сторон, заключает эксперт. ■

СОГЛАСНО ИССЛЕДОВАНИЮ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ ЭКОНОМИКИ, ВЫПУСКНИКОВ УНИВЕРСИТЕТОВ В РОССИИ ПОЧТИ НА ТРЕТЬ БОЛЬШЕ, ЧЕМ ТРЕБУЕТСЯ ЭКОНОМИКЕ. ЗА ПОСЛЕДНИЕ ПЯТЬ ЛЕТ ПЕРЕХОД РОССИИ К МАССОВОМУ ВЫСШЕМУ ОБРАЗОВАНИЮ ПРИВЕЛ К СНИЖЕНИЮ ЕГО КАЧЕСТВА, А ИЗ-ЗА ИЗЛИШКА КАДРОВ С УНИВЕРСИТЕТСКИМ ДИПЛОМОМ ЗАРПЛАТА В СТРАНЕ УПАЛА НА 22%

↑
СМЕЖНИКИ