

кадры

Рабочих в класс

Промышленные предприятия Свердловской области, активно проводящие модернизацию производства, испытывают нехватку квалифицированных кадров. Чтобы решить эту проблему, крупнейшие заводы при поддержке властей реализуют образовательные проекты и открывают собственные корпоративные учебные центры. Промышленники отмечают, что занимаются постоянной актуализацией образовательных программ в зависимости от собственных потребностей, а большинство выпускников после обучения остаются работать на производстве. К проектам промышленников сегодня подключаются и классические вузы.

— корпоративные университеты—

В Свердловской области промышленные предприятия для привлечения квалифицированных кадров на условиях государственно-частного партнерства развивают образовательные проекты, и с каждым годом их количество растет. Некоторые промышленники предпочитают создавать собственные образовательные центры, базирующиеся на производствах, и самостоятельно готовить кадры, другие идут путем сотрудничества с крупными вузами и выступают заказчиками подготовки определенных специалистов и проведения научно-исследовательских работ. На данный момент в регионе успешно работают образовательные учреждения на базе Уральской горно-металлургической компании (УГМК), Первоуральского новотрубного завода (ПНТЗ, входит в группу ЧТПЗ), функционируют и учебные центры Уралмашзавода и Уральской машиностроительной корпорации «Пумори», летом 2016 года открылся центр профессионального образования на Северском трубном заводе (СТЗ).

Будущее металлургии

Одним из успешных примеров реализации образовательных программ в формате государственно-частного партнерства является Образовательный центр группы ЧТПЗ в Первоуральске. Как рассказали в пресс-службе компании, на данный момент по корпоративной программе «Будущее белой металлургии» на базе Первоуральского металлургического колледжа обучаются 700 студентов. В 2016 году набор ведется по четырем специальностям и двум профессиям. Наибольшей популярностью у абитуриентов пользуются направления «Техническая эксплуатация и обслуживание электрического и электромеханического оборудования» (подготовка техников-электриков), «Обработка металлов давлением» (подготовка технологов трубного производства), «Монтаж и техническая эксплуатация технического оборудования» (подготовка механиков).

Инвестиции в проект на начальном этапе составили 900 млн руб., 700 млн из которых были вложены непосредственно предприятием, оставшиеся 200 млн руб. — бюджетное софинансирование. «В настоящий момент компания направляет средства на развитие проекта, в том числе закупает современное учебное оборудование. Обучение одного студента в течение четырех лет стоит компании около 1 млн руб.», — пояснили в группе ЧТПЗ. За пять лет реализации образовательного проекта на Первоуральский новотрубный завод трудоустроены 60% из 400 обучившихся по программе, к 2020 году компания планирует трудоустроить более 750 выпускников.

Помимо этого, площадка образовательного центра используется для переподготовки и повышения квалификации персонала: ежегод-



Владислав Поляков

но обучение проходят более 5 тыс. сотрудников группы ЧТПЗ и других предприятий области.

Переподготовкой кадров занимается и Технический университет УГМК. Ежегодно в образовательном учреждении обучение проходят около 7–9 тыс. сотрудников компании по 300 программам повышения квалификации. В УГМК отмечают высокий спрос на подобные формы обучения: «Растет спрос на модульный, очно-заочный и дистанционный форматы обучения, которые позволяют предприятиям обучать сотрудников без отрыва или с частичным отрывом от производства, а также минимизировать командировочные расходы с сохранением высокого качества подготовки персонала». Обучение в Техническом университете проходят сотрудники сторонних предприятий — РМК, НЛМК, «Ростелекома» и «Сима-Лэнда». Среди наиболее востребованных программ переподготовки называются направления «Охрана труда», «Металлургия цветных металлов», «Аналитический контроль качества химических соединений» и «Основы профессионально-педагогического образования», а также консалтинговые услуги, направленные на разработку профессиональных стандартов и их внедрение.

Помимо этого, корпоративный университет занимается подготовкой бакалавров, специалистов и магистров. На данный момент в учреждении учатся около 100 поступивших ранее, в сентябре в новые группы будут набраны 150 человек. «Студенты университета либо уже являются работниками предприя-

тий компании, либо по окончании будут трудоустроены на предприятия, которые направили студента на обучение», — отметили в пресс-службе компании. Расходы УГМК на обучение студента составляют 150 тыс. руб. в семестр, программы повышения квалификации руководителей и инженерам обходятся примерно в 15 тыс. руб. Инвестиции компании в образовательный проект за пять лет составили около 1,3 млрд руб. В ближайшее время планируется развитие уже существующего кампуса в Верхней Пышме и строительство общежития для студентов.

В июле этого года центр профессионального образования в рамках государственно-частного партнерства также был открыт на Северском трубном заводе (СТЗ, входит в Трубную металлургическую компанию). Как рассказали в ТМК, одновременно в центре могут обучаться до 320 человек. Инвестиции в проект за четыре года составили около 300 млн руб., 250 млн из которых вложила компания. Планируется, что образовательный центр будет осуществлять подготовку кадров для производства СТЗ. «Учитывая, что ТМК — компания международная, мы имеем возможность использовать опыт наших зарубежных коллег», — отметил гендиректор ТМК Александр Ширяев. Подготовку кадров осуществляет также Машиностроительный завод имени Калинина (МЗиК). Региональный межотраслевой центр дополнительного профессионального образования, созданный на базе предприятия, осуществляет обучение и повышение квалификации по более чем

290 направлениям, в том числе готовит операторов станков с ЧПУ. По всем направлениям системы подготовки кадров в центре МЗиК проходят обучение 1,9 тыс. человек ежегодно.

Ассоциация для обучения

Другая модель корпоративного обучения применяется корпорацией «Уралвагонзавод» (УВЗ). Предприятие создало Ассоциацию некоммерческих организаций «Корпоративный университет УВЗ», объединяющий работодателей и образовательные организации всех видов. Соучредителями ассоциации являются 34 организации, в частности 16 вузов России (УрФУ, Балтийский государственный технический университет, Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»). Проект предусматривает направление абитуриентов на обучение по специальностям, востребованным на УВЗ, повышение квалификации сотрудников и реализацию научно-исследовательских работ по заказу корпорации. Инвестиции в систему подготовки персонала ежегодно составляют более 40 млн руб.

Как пояснили в пресс-службе УВЗ, на данный момент по программам целевой подготовки в рамках корпоративного университета обучаются 95 человек по 20 различным направлениям. Основные из них — «Автоматизация технологических процессов и производств», «Конструкторско-технологическое обеспечение машиностроительных производств», «Материаловедение и технологии материалов», «Инноватика», «Металлургия» и другие.

Одной из первых систему корпоративного обучения выстроила УГМК, открывшая свой Технический университет в 2013 году

«Благодаря тесному взаимодействию корпорации и правительства Свердловской области, реализованы проекты государственно-частного партнерства, софинансирование по которым составило десятки миллионов рублей. Четкая координация действий позволила сформировать максимально эффективные контрольные цифры приема в образовательные организации. Кроме того, сейчас совместно с властями реализуется проект — Многофункциональный межрегиональный центр компетенций по направлению «Машиностроение», — пояснили в УВЗ.

Кадровый прогноз

Корпоративные образовательные центры постоянно занимаются обновлением программ повышения квалификации. Как рассказали в УГМК, этот процесс связан с появлением нового оборудования, программных комплексов и регламентов. «Уже сейчас можно констатировать, что около 40% программ на следующий год будут новыми», — пояснили в пресс-службе компании. При разработке программ высшего образования учитывается стратегия развития предприятий на 5–7 лет.

В группе ЧТПЗ также отметили важность прогнозирования потребностей предприятий в кадрах. В этом году на международной выставке «Иннопром» в Екатеринбурге компания и администрация Первоуральска подписали соглаше-

ние о создании механизма прогнозирования и удовлетворения потребности в кадрах для предприятий города. Стороны намерены сформировать перечень востребованных профессий, обеспечить подготовку и дальнейшее трудоустройство профессиональных кадров, а также заниматься профориентацией среди учащихся школ.

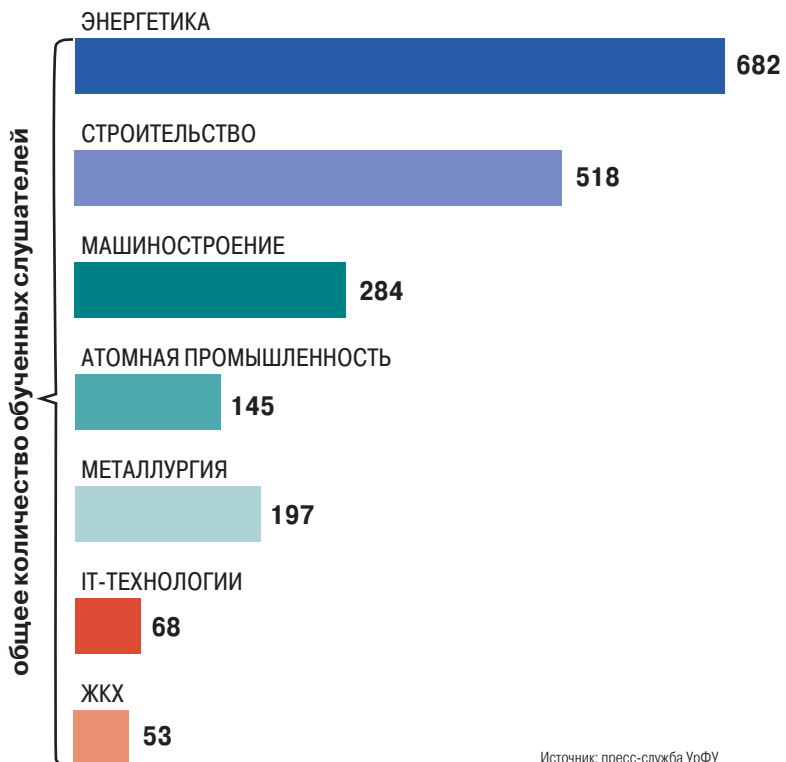
Обучение квалифицированных специалистов для предприятий не обходится без участия классических университетов. В рамках федеральной программы повышения квалификации инженерных кадров в Уральском федеральном университете уже реализованы 30 корпоративных программ для промышленных предприятий, обучение по ним прошли 800 человек. В вузе отметили, что постоянными заказчиками обучения являются НПО автоматикки, УГМК, Уралмаш, МЗиК, ТМК и другие. Университет отмечает потребность региональных предприятий в программах по энергетике, информационным технологиям, различным аспектам атомной промышленности, защите государственной тайны, противодействию техническим разведкам и защите информации. «Вуз имеет солидный портфель предложений по программам дополнительного профессионального образования и готов к модернизации действующих и созданию совершенно новых программ под заказы предприятий. Мы готовы, например, оказать методологическую помощь предприятиям в связи с введением в регламенты деятельности профессиональных стандартов, учить приемам бережливого производства и энергосберегающих технологий», — рассказали в УрФУ.

Подготовка квалифицированных кадров с высшим образованием идет в рамках федеральной программы «Новые кадры для ОПК». Для обучения будущих сотрудников под конкретную производственную задачу в УрФУ создаются отдельные модули образовательных программ бакалавриата и магистратуры. Финансирование таких программ осуществляется за счет государства и предприятия-партнера.

Говоря о практике создания корпоративных университетов, представители уральского университета отмечают, что для успешного их существования необходимо объединить фундаментальные наработки и реальные потребности производств. «В секторе высшего образования существуют примеры создания собственных корпоративных университетов, и здесь есть свои минусы и плюсы. Думаю, в данном случае разумна и нужна кооперация университетов и центров корпоративного обучения. Для нас это реальная возможность актуализировать свои программы, приблизить их к нуждам производства, для корпоративных университетов — это подпитка методическим и методологическим опытом преподавания», — отметили директор Высшей инженерной школы УрФУ Олег Ребрин.

Полина Достовалова

ПРОГРАММЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ДЛЯ КОРПОРАТИВНОГО СЕКТОРА ЭКОНОМИКИ, РЕАЛИЗОВАННЫЕ
В УРФУ ИМЕНИ ПЕРВОГО ПРЕЗИДЕНТА РОССИИ Б.Н.ЕЛЬЦИНА
ЗА 2014-2015 УЧЕБНЫЙ ГОД



Владислав Поляков

Обучение одного студента по четырехлетней программе «Будущее белой металлургии» обходится группе ЧТПЗ почти в 1 млн руб.