

КАДРЫ В ПЛАВКАХ

ДЕФИЦИТ ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРОВ НА МЕТАЛЛУРГИЧЕСКИХ ПРЕДПРИЯТИЯХ БЫЛ ВСЕГДА. НАД РЕШЕНИЕМ ЭТОЙ ПРОБЛЕМЫ РАБОТАЮТ И ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ УЧРЕЖДЕНИЯ, И ВЛАСТИ, И КОМПАНИИ. В ПОСЛЕДНИЕ ГОДЫ НОВЫЙ ТОЛЧОК К РАЗВИТИЮ ПОЛУЧИЛО КОРПОРАТИВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ, А ПОПУЛЯРИЗАЦИЮ РАБОЧИХ ПРОФЕССИЙ МНОГИЕ КОМПАНИИ НАЧИНАЮТ С ДЕТСКОГО САДА. ЕЛИЗАВЕТА ВАСИЛЬКОВА



ВЛАДИСЛАВ ПОНИШКОВ

ЗАДАЧА ПРОГРАММЫ «УРАЛЬСКАЯ ИНЖЕНЕРНАЯ ШКОЛА» ВОСПОЛНИТЬ НЕХВАТКУ КАДРОВ В ПРОИЗВОДСТВЕННОМ СЕКТОРЕ К 2035 ГОДУ

РЕГИОНАЛЬНЫЙ ВКЛАД Осенью прошлого года эксперты Института экономической политики имени Егора Гайдара и РАНХиГС заявили, что обеспеченность кадрами в сфере промышленности в России снизилась в третьем квартале 2019 года до 80%, с 86% во втором квартале. Это был рекордный дефицит работников в промышленности с 2014 года. Проблема характерна и для Свердловской области, где сосредоточено много крупных промышленных предприятий. Нехватку кадров здесь решают несколькими путями. Так, в регионе уже пять лет действует программа «Уральская инженерная школа». Ее задача — восполнить нехватку инженерных кадров в производственном секторе к 2035 году. В программе отмечается, что промышленные предприятия укомплектованы инженерами, конструкторами и технологами лишь на 70%. Обстановка обостряется потому, что средний возраст высококвалифицированного инженерно-технического персонала составляет 53 года и выше. «Доля специалистов высшего уровня квалификации составляет лишь 5% от заявленной работодателями потребности. Указанный дефицит приобрел затяжной

характер вследствие сложности процесса инвестирования в человеческий капитал», отмечается в программе.

Программа призвана популяризовать технические профессии для разных возрастных групп. Более того, подрастающее поколение готовят к работе с технологиями четвертой промышленной революции (Индустрия 4.0), так как предприятия уже сейчас активно внедряют соответствующие инструменты на своих площадках: средства автоматизации, промышленных роботов, интеллектуальные дистанционные системы управления и т.д.

За первые годы работы программы «Уральская инженерная школа» было модернизировано 77 кабинетов естественно-научного цикла, в 46 школах созданы кабинеты 3D-моделирования. В 62 дошкольных заведениях дети могут получить начальные навыки программирования робототехники. «Образовательные программы по формированию инженерного мышления реализуются для более чем 6 тыс. детей дошкольного возраста», говорится в докладе министерства образования Свердловской области.

ЗАВОДСКИЕ ПРОГРАММЫ Свои корпоративные программы реализуют на всех крупных предприятиях региона. Например, Трубная металлургическая компания (ТМК) с 2017 года запустила Корпоративный университет ТМК2U. За два года очное обучение уже прошли 20 тыс. человек, онлайн-курсы — 50 тыс. человек. Концепция университета предполагает развитие на предприятиях учебных полигонов, имеющих свою специализацию и обеспечивающих определенный уровень компетенции для компании в целом. В Свердловской области на Северском и Синарском трубных заводах созданы подразделения ТМК2U. Во время пандемии ТМК2U продолжает свою работу в онлайн-формате. «ТМК2U всегда ориентировался на использование дистанционных форм образования и электронных курсов. Сегодня в учебном расписании университета более 40 электронных курсов, а на 2020 год запланирована разработка еще 100 программ», — сообщили в университете.

С помощью электронной образовательной платформы SOTA2U в университете проводится обучение

не только менеджеров, инженеров и технологов, но и представителей рабочих профессий. Система позволяет проводить массовое обучение, за счет чего обеспечивается быстрая передача новых знаний в контуре предприятий. «В текущей ситуации развитие дистанционных форм обучения особенно актуально. Сейчас наши учебные услуги и программы становятся просто критически важными для бизнеса, ведь в условиях ограничения очных занятий и массовых мероприятий любым компаниям очень важно сохранить способность быстро формировать требуемые компетенции у персонала, и мы готовы к этому вызову. Электронные формы обучения в ТМК2U, в числе которых электронная образовательная платформа и мобильная социальная сеть, трансформировали нашу систему развития персонала, переведя ее на цифровые рельсы, а теперь позволяют выполнять все рекомендации в условиях распространения коронавирусной инфекции», — рассказала заместитель генерального директора ТМК по управлению персоналом, директор корпоративного университета ТМК2U Елена Позолотина.

