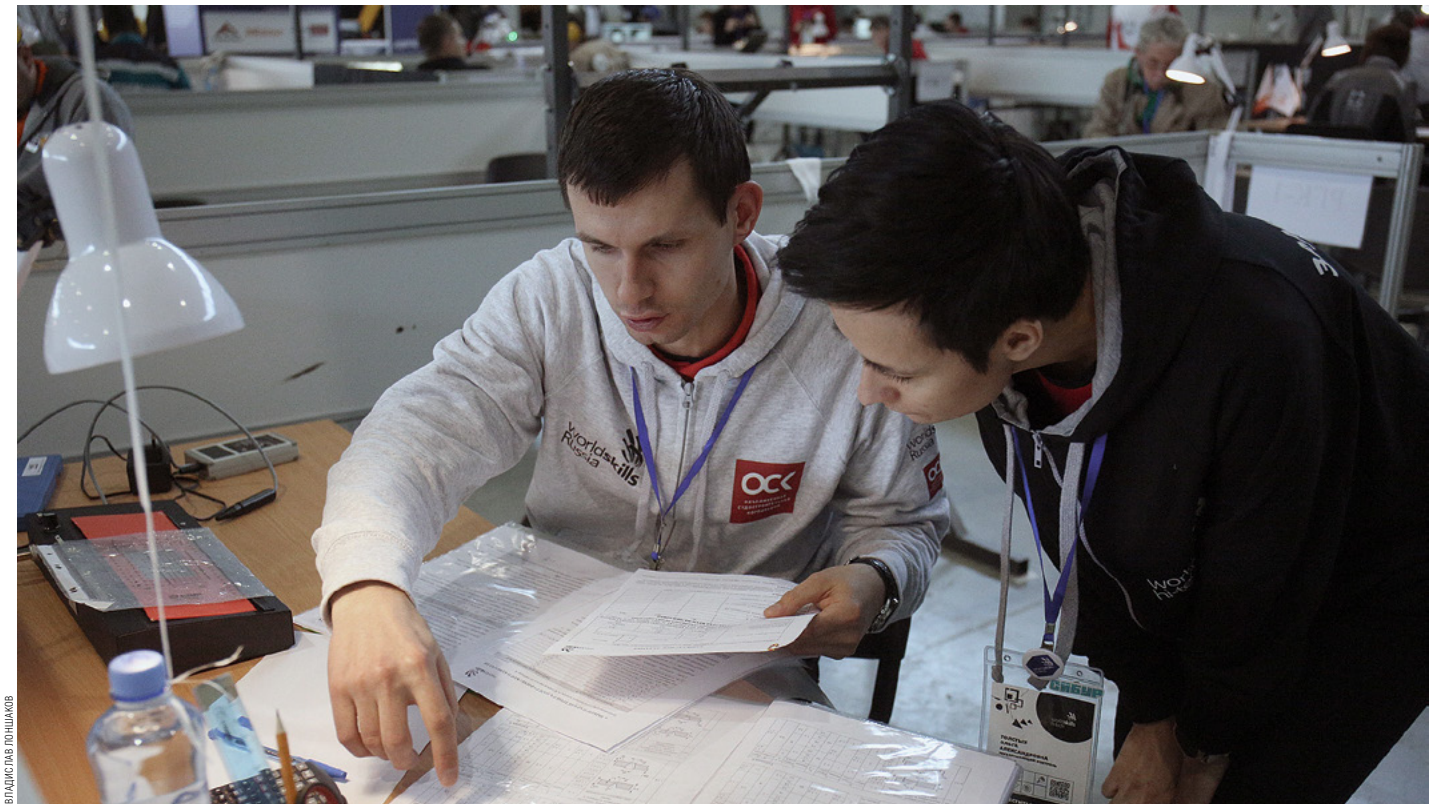
В Первоуральске с 2011 года действует образовательная программа «Будущее Белой металлургии» (ББМ), созданная группой ЧТПЗ. Учебный центр был построен в рамках государственно-частного партнерства, суммарные инвестиции компании и Свердловской области составили 900 млн руб. Образовательный центр оснащен необходимым учебным оборудованием для изучения электротехники, аддитивных технологий, роботизированной сварки, реверсивного инжиниринга и т.д. Студенты обучаются сразу двум–трем рабочим специальностям и получают универсальные навыки, при необходимости выпускники могут «переформатировать» свою работу под разные рабочие задачи.

С момента открытия ББМ обучение завершили более 600 человек. Ежегодный набор в образовательный центр составляет около 250 человек. Студенты обучаются по таким специальностям, как «Робототехника», «Мехатроника», «Промышленное 3D-моделирование» и т.д. «В образовательном центре уже готовят кадры, которые будут работать в сфере искусственного интеллекта. Такой персонал будет востребован уже в ближайшее время»,— рассказывали в пресс-службе группы ЧТПЗ. С 2020 года в образовательном центре начинают обучать еще одной специальности — «Оснащение средствами автоматизации технологических процессов и производств».

С 2013 года корпоративный технический университет (ТУ) открыла Уральская горно-металлургическая компания (УГМК). Здесь готовят высококвалифицированные инженерные и рабочие кадры не только для УГМК, но и для любых других компаний. Ежегодно здесь обучаются порядка 12 тыс. человек — инженеров и руководителей всех уровней, рабочих, а также студентов из городов присутствия компании. Огромный пласт работы университета связан с повышением квалификации действующих сотрудников предприятий холдинга. В учреждении действует порядка 300 программ дополнительного профессионального образования. Они разработаны с учетом требований действующих производств и перспектив развития предприятий. На очную и заочную форму в настоящее время зачислены 280 человек. Все студенты являются или работниками предприятий УГМК, или их детьми — выпускниками школ и техникумов. С 2014 года при университете действует Научно-исследовательский центр, созданный совместно с Уральским федеральным университетом. Оборудование лабораторий позволяет проводить исследования и лабораторные работы практически по всем процессам основных производств УГМК. Здесь ведутся исследования по заказам промышленных предприятий, а также занятия для студентов.



ВЛАДИСЛАВ ЛОНШАКОВ

КОРПОРАТИВНЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ ЕСТЬ НА КАЖДОМ КРУПНОМ ПРЕДПРИЯТИИ

Русская медная компания растит будущие кадры со старших классов школы. Компания устраивает технотуры для молодежи на свои металлургические и горно-обогатительные предприятия. Только в прошлом году они охватили порядка 700 школьников и студентов. Посетив современные высокотехнологичные предприятия с высоким уровнем культуры труда, многие из молодых людей решили связать карьеру с промышленностью.

В прошлом году компания заявила о внедрении программы тресорной подготовки молодых специалистов на базе медеплавильного завода «Карабашмедь» и Карабашского филиала Каслинского промышленно-гуманитарного техникума.Подобная практика уже продемонстрировала свою эффективность в Коркинском горно-строительном техникуме. Студенты учебного заведения не только обучаются по целевым программам РМК, но и имеют доступ к новейшим технологиям горнодобывающей отрасли. Развитие в малых городах среднего специального и высшего образования при поддержке предприятий-работодателей создает условия не только для повышения качества подготовки специалистов для горной добычи и металлургии, но и для сокращения оттока молодежи из малых городов, отмечают в компании.

В Краснотурьинске при поддержке «Русала» сохранена базовая кафедра Уральского федерального университета по направлениям «металлургия» и «энергетическое оборудование». Компания финансирует обучение будущих сотрудников для Богословского алюминиевого завода. Другое предприятие «Русала» — СУБР сотрудничает с Уральским государственным горным университетом, который открыл филиал на севере Свердловской области. Кроме того, для сотрудников предприятий компании организованы курсы дистанционного обучения.

«Полиметалл», который разрабатывает Воронцовское месторождение в районе Краснотурьинска, также сотрудничает с местными среднеспециальными учреждениями, которые готовы обучить потенциальных сотрудников именно тем компетенциям, которые востребованы у компании. Сейчас «Полиметалл» готовится к строительству фабрики флотационного обогащения. Для подготовки кадров компания сотрудничает с профессиональным лицеем в Краснотурьинске, который готовит группу учащихся для работы на ней. Когда строительство фабрики будет завершено (в 2022 году), они как раз получат дипломы.

В компании уже много лет действует программа «Молодость. Профессионализм. Карьера». Студенты вузов горно-металлургического направления приезжают на практику, при взаимной симпатии начинают поддерживать связь с предприятием в течение учебы, а после ее окончания трудоустраиваются. «У нас немало случаев, когда вчерашний студент при наличии должных профессиональных качеств очень быстро становился за несколько лет начальником среднего звена либо уезжал по предложению компании в другие регионы на руководящие должности»,— рассказал начальник управления по связям с общественностью и органами власти Уральского филиала АО «Полиметалл УК» Павел Сенников. При этом он подчеркнул, что острого дефицита кадров у компании нет. «Компания довольна привлекательна и по размерам заработной платы, и по социальной гарантии. Неслучайно, наверно, Forbes в прошлом году “Полиметалл” поставил в пятерку лучших российских работодателей»,— отметил он.

ВЛАДИСЛАВ ЛОНШАКОВ

ПОПУЛЯРИЗАЦИЮ РАБОЧИХ ПРОФЕССИЙ МНОГИЕ КОМПАНИИ НАЧИНАЮТ С ДЕТСКОГО САДА

МЕДЛЕННЫЕ ДЕНЬГИ По оценкам экспертов, объем мирового рынка онлайн-обучения сейчас составляет около $300 млрд в год, а доля России в нем — около 0,5%. «Несмотря на то, что инвестиции в этот сектор — “медленные” деньги, эти цифры через 10 лет вырастут в три раза»,— уверена директор корпоративного университета консалтинговой компании «Евроэксперт» Екатерина Синогейкина. По мнению гендиректора «Вальтер Констракшн» Евгения Вальтера, корпоративные курсы — наиболее оптимальный выбор для молодых людей, у которых нет возможности получить высшее образование. «При поступлении на учебные курсы предприятий решается вопрос дальнейшего поиска работы, а за счет того, что речь идет о сферах, ускоряющих производительность труда, человек получает в будущем еще и более высокую зарплату, и возможность стать привлекательным специалистом на рынке труда в будущем»,— отметил эксперт.