

КАДРЫ

Рабочий дефицит

Пермские абитуриенты всё чаще обращают внимание на ссузы

Людмила Максимова

Вообще-то, термин «ссузы» давно уже не актуален. Теперь это учебные заведения не среднего специального, а профессионального образования. На пермских предприятиях за их выпускниками идёт настоящая охота, а средняя зарплата рабочего в Перми составляет 23 тыс. руб. Больше, чем у некоторых специалистов с высшим образованием.

В Перми действительно много средних специализированных учебных заведений, в которые могут поступать те, кто окончил девять или 11 классов средней школы. Это — авиационный, технологический, коммерческо-промышленный, педагогический, автотранспортный, хореографический, музыкальный, нефтяной, политехнический, строительный и многие другие колледжи и техникумы.

По данным Службы занятости населения Перми, в банке вакансий более 80% приходится на рабочие специальности. При этом по статистике на одну такую вакансию находится не больше одного соискателя, говорят в компании HeadHunter.

Сегодня стереотип о якобы непрестижности рабочих профессий начинает рушиться, говорят руководители пермских ссузов.

Елена Шустова, заместитель директора по учебной работе ГБОУ СПО «Краевой индустриальный техникум»:

— Практически все наши специальности и профессии востребованы у абитуриентов. В техникуме сложилась такая тенденция, что наши бывшие выпускники приводят к нам своих детей и даже внуков. Они прекрасно понимают, как хорошо оплачиваются на производстве специалисты нашего профиля подготовки. Студенты техникума уже на практике, обучаясь на втором курсе, получают зарплату в среднем 25–30 тыс. руб. в месяц. Наши выпускники занимают высокие должности, как, например, Геннадий Шилов, генеральный директор ЗАО «Сибур-Химпром», или Мария Полякова, начальник автовокзала в Перми.

В этом году в техникуме открываются принципиально новые специальности: «Переработка нефти и газа» и «Аналитический контроль качества химических соединений». Документы начнут принимать только в конце июня, но уже сейчас на столе Елены Шустовой лежат 15 заявлений от бывших выпускников, которые хотят поднять свой профессиональный уровень. В день, по её словам, поступает по 10–15 звонков с вопросами по этим специальностям.

Всего в новом учебном году только Краевой индустриальный техникум планирует 300 бюджетных мест на рабочие специальности и 200 коммерческих мест на технические. По словам Шустовой, ежегодно набор абитуриентов в этом учебном заведении осуществляется в полном объёме.

Популярность специальностей технического профиля подтверждают и коллеги Шустовой из других ссузов.

Екатерина Мухина, заместитель директора по учебно-методической работе Пермского политехнического колледжа им. Н. Г. Славянова:

— По специальностям «Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта» и «Компьютерные системы и комплексы» каждый год наш колледж набирает не только бюджетную, но и коммерческую группу. Автомеханики и программисты очень популярны на рынке услуг, поэтому абитуриенты на эти специальности идут охотно.

Набор по нашей «кровной» специальности «Сварочное производство» мы производим ежегодно в полном объёме. Правда, тут надо смотреть и на качество набора. Сейчас, конечно, у нас нет такого конкурса в семь человек на место, который был в 1990-е годы. Конкурс составляет от 1,5 до 3,7 человек на место. Но хочу заметить, что к нам приходят и отличники. Это показатель: те, у кого есть выбор куда поступить, выбирают наш колледж.

Несмотря на то что интерес к рабочим специальностям возрождается, пермские предприятия испытывают дефицит квалифицированных кадров. Причём не только в рабочих, но и руководителей, специалистов и служащих.

Такую тенденцию руководители предприятий называют общероссийской и вспоминают, как в конце 1990-х — начале 2000-х годов приоритетом государственной политики в сфере образования стала поддержка высшего профессионального образования. Появилось множество институтов, частных университетов, академий, различных филиалов, куда пошли те, кто мог бы учиться в техникуме или колледже.

Лариса Стадник, начальник департамента по управлению персоналом ОАО «Мотовилихинские заводы»:

— Действительно, в настоящее время наше предприятие испытывает большой дефицит рабочих кадров. Квалифицированный персонал является редкостью на рынке труда, и сегодня поиск высококвалифицированных рабочих по сложности не уступает, а может, даже требует больших затрат, чем поиск и подбор менеджеров. Во многом это связано с непрестижностью рабочих профессий, отсутствием должной профориентационной работы. В то же время квалифицированные рабочие — это гордость завода, надёжные и уважаемые люди, наставники молодёжи. И зарабатывают, кстати, они достойно: 50 тыс. руб. в месяц — это не предел. Однако надо понимать, что специалист с такой зарплатой должен ей соответствовать.

Недавно «Мотовилихинские заводы» получили Гособоронзаказ — его сумма

ФОТО СЕРГЕЙ КОПЫШКО



стала рекордной за весь постсоветский период. Теперь все мощности загружены, и предприятию нужны новые работники. Наиболее проблемные позиции — станочники широкого профиля, крановщики, слесари по ремонту оборудования и слесари-сборщики.

В учебных заведениях рассказывают, что работодатели буквально «вылавливают» выпускников. Они присутствуют в комиссиях на государственных итоговых экзаменах, стараются успеть заключить договоры со студентами первого курса на прохождение практики у себя, чтобы в дальнейшем получить гарантированного специалиста.

«Никто из наших выпускников не уходит «в никуда», все они стопроцентно трудоустроены», — говорит Елена Шустова из индустриального техникума.

Екатерина Мухина:

— У наших выпускников высокие показатели трудоустройства по профессии, потому что ребята получают конкретную «хлебную» специальность. Они получают достойную заработную плату. Электрики, к примеру, после окончания колледжа могут рассчитывать на зарплату 15–20 тыс. руб., сварщики — 30–40 тыс. руб. А специалисты с квалификацией «техник-технолог», т. е. руководители среднего звена, увеличивают свою востребованность вдвое (у выпускника есть и рабочая, и техническая специальность) и «котируются» уже от 35 тыс. руб.

«Мы сотрудничаем с крупными заводами, куда наши студенты ходят на практику, а потом имеют возможность там трудоустроиться. Всего у нас около 100 социальных партнёров, среди них наиболее крупные — «Мотовилихинские заводы», Машиностроительный завод, «Новомет». Их представители непосредственно участвуют в обучении: рецензируют учебные планы и рабочие программы, входят в состав итоговой государственной аттестационной комиссии», — рассказывает Мухина.

Так, на «Мотовилихинских заводах» для студентов созданы дополнительные рабочие места для прохождения оплачиваемой практики в разных подразделениях. Студенты не только получают возможность познакомиться с предприятием — его историей и традициями, но и применить свои знания на практике и, конечно, заработать за это денег.

«У человека, который хочет и может расти, очень широкие перспективы. Он может стать мастером, старшим мастером, заместителем начальника участка, получить образование и занять руководящий пост — всё зависит от него самого. Если работник хочет работать, строить карьеру, развиваться, если мы заинтересованы в этом работнике — на условиях финансирования завод обеспечивает получение высшего образования», — говорит Лариса Стадник.

На протяжении двух лет в Прикамье действует проект Пермской торгово-промышленной палаты «Рабочие кадры «под ключ», построенный на принципах дуального обучения. Новая модель подготовки кадров предусматривает чёткое распределение ролей: бизнес является заказчиком кадров, ссузы — исполнителем заказа.

«Нехватка квалифицированных рабочих входит в «топ-3» сложностей, мешающих бизнесу региона динамично развиваться, и вполне логично, что именно палата взялась за решение кадрового вопроса», — говорит директор департамента профессионального развития Пермской ТПП Юлия Зинченко.

Заказы на кадры сформировали 206 предприятий края. В проект вовлечены 55 образовательных организаций. Совокупный объём заказа — 6 тыс. специалистов, подготовленных не по стандартным программам, а в чётком соответствии с требованиями конкретных работодателей. Предприятия края получили на выходе именно таких специалистов, в которых нуждаются.

Юлия Зинченко, директор департамента профессионального развития Пермской ТПП:

— Новыми федеральными государственными образовательными стандартами предусмотрена возможность адаптации части программы подготовки под требования работодателей, но этого объективно мало. Важно и нужно внедрять элементы дуального обучения, когда теоретические знания молодёжь получает в стенах ссуза, а практические навыки и опыт работы — на реальных промплощадках или в специализированных центрах. ■