

Кадры, решающие всё

Экономике требуется современная рабочая сила

Страна приступила к реализации нового курса, предполагающего переход, по словам нашего президента, к экономике предложения.

Это и технологическое развитие, и обеспечение конкурентоспособности, и наращивание производственных мощностей.

Но в этой смысловой цепочке самым важным является человеческий капитал. Без него «железо» будет попросту мертво. Более того, чтобы иметь собственную технологию, необязательно изобретать велосипед, можно где-нибудь позаимствовать идеи на правах собственности и использовать прямо сейчас с дальнейшим освоением. Тогда как с человеческим ресурсом дело обстоит иначе — его не позаимствуешь и быстро не нарастишь.

Ильдар АХИЯРОВ

Подсчитали — не согласились

Ключевой задачей развития промышленности стоит не просто создание материально-технической базы, а насыщение ее кадрами. Сделать это после десятилетий пренебрежения вопросами воспроизводства рабочих профессий, низведения их до уровня «ниже плинтуса» — архисложная задача. Но все же решаемая при наличии политической воли. Что сейчас и демонстрируют, по крайней мере на словах, госу-



На предприятиях сохранили еще советскую систему наставничества. Николай Краюшкин (в центре) еще лет 10 назад сам был учеником, а теперь передает опыт «новобранцам». // Фото Александра ДАНИЛОВА.

дарственные мужи. А иногда это происходит и на деле.

Премьер-министр правительства республики Андрей Назаров провел на днях заседание кабинета, посвященное этим вопросам.

— Мы продолжаем реализацию мероприятий, направленных на развитие рынка труда республики, — отметил он. — В прошлом году успешно обучили работников

предприятий, находящихся под риском увольнения. Тогда повысили свою квалификацию и овладели новыми компетенциями более 3,6 тысячи работников 34 предприятий. На эти цели федеральный и региональный бюджеты выделили 191 млн рублей. В этом году субсидии выделяются на организацию профессионального обучения и дополнительного профобразования работников

предприятий оборонно-промышленного комплекса и граждан, которые обратились в службу занятости за содействием в поиске подходящей работы. На обучение 2634 работников ОПК Башкортостана федеральный бюджет направит более 155 млн рублей. Второй год подряд это самый большой транш в России.

Таким образом, средства направляются уже не только на под-

держание на плаву количества рабочих мест, но и на стимулирование их качественного роста, организацию обучения и дополнительного профессионального образования. При этом изначально Башкирии из федерального бюджета собирались выделить на обучение 870 работников предприятий ОПК 51,8 млн рублей. Однако республика с этой оценкой не согласилась, напра-

вив аргументированное письмо в Роструд с просьбой увеличить целевой показатель и объемы финансирования. Распоряжением правительства России республике увеличат средства на обучение большего количества работников предприятий ОПК. И это похвальное умение отстаивать свои интересы.

Кадры, решающие всё

← Страница 1

Переняли самый передовой опыт

В то время как многие по привычке рвутся на заработки на Север, до работы мечты рукой подать. Сегодня, по данным минпрома РБ, на промышленных предприятиях республики открыто более 50 тысяч вакансий. И как их заполнить, не оголив другие отрасли, — вопрос еще тот.

Но раз разговор на заседании регионального правительства ведется конкретно о предприятиях оборонки (и всем понятно, почему), то и мы отправились на самое крупное из них в республике. И первое, что увидели на бегущей строке над дверью, ведущей в отдел кадров ОДК-УМПО, — надпись «Примем на работу токарей, фрезеровщиков, операторов станков с ПУ».

— Действительно, у нас большая потребность в рабочих кадрах. Мы готовы принять как готовых специалистов, так и людей без опыта, чтобы обучить их,

говорит директор производственно-учебного центра «Ростеха» на базе ОДК-УМПО Андрей Быбин.



По его словам, обучение в центре — практико-ориентированное. То есть треть времени отводится на теорию, а две трети — на освоение навыков и умений. Сам центр, на наш взгляд, служит примером того, каким должно быть современное предприятие. Нам пояснили, что после принятия решения о его открытии специалисты «Ростеха» изучали опыт других стран по подготовке рабочих кадров.

Не дело журналиста судить, насколько проект оказался удачным на отечественной почве, но автор этих строк начинал трудовую деятельность на одном из оборонных предприятий Уфы еще в советское время, а потому может хотя бы сравнивать. И сравнение это в пользу совре-



Учитель истории Сергей Гуляев (справа) признается: «Сменить профессию решил из-за более высокой зарплаты на заводе».
// Фото Александра ДАНИЛОВА.

эти средства на два, то неплохо получается. А один рабочий и вовсе заработал 200 тысяч».

— Это была девушка, — уточняет обучающаяся на контролера Рафия Исангулина, — я с ней знакома. Высокие заработки — это не выдумки и одна из причин того, почему я пришла сюда получать новую специальность. Устроил и удобный график ра-

ками, заметьте, не ткацкими, здесь достаточно много. Во время обучения в центре ОДК-УМПО происходит естественный отбор. Было бы наивно полагать, что всякий пришедший получить новую профессию остается здесь навсегда. Однако наши собеседники отмечают, что отсев крайне мал. Сергей Гуляев говорит, что из 40 человек, начи-

бор расширен почти в полтора раза из-за высокой востребованности кадров для авиастроения.

За участниками проекта, и не только этого, закреплены наставники из числа опытных конструкторов и рабочих. Один из них, Николай Краушкин, наладчик автоматических линий и агрегатных станков шестого раз-

Прямая речь

Татьяна АСМАНДИЯРОВА,
начальник отдела кадров
АО «Уралтехнострой-Туймазыхиммаш»:

му может хотеть бы сравнить. И сравнение это в пользу современной организации труда. Дело даже не в новых технологиях, комфортности условий для нынешних работников, а в повышении мобильности новых производств, которые могут в достаточно короткий срок освоить необходимые рынку продукты.

Впрочем, не последнюю роль в настрое работников играет и окружающая их действительность. Когда в цеху светло и чисто, трудишься на современных станках, то и работается в удовольствие.

Учитель истории у станка

А о растущем престиже рабочих специальностей говорит хотя бы тот факт, что среди обучающихся в производственно-учебном центре «Ростеха» на базе ОДК-УМПО мы встретили немало людей с высшим образованием. Один из них, ученик станочника широкого профиля Сергей Гуляев, несколько лет преподавал историю практически в самой престижной гимназии в центре Уфы.

— На мой выбор повлияло несколько факторов, — говорит он. — Во-первых, деньги. У меня ипотека, а зарплата в школе после ее ежемесячной уплаты позволяла рассчитывать лишь на самый минимум. У меня здесь даже стипендия выше, чем зарплата в гимназии. Во-вторых, новое место работы недалеко от моего дома. Учтивая, что мне еще приходится присматривать за большой мамой, это тоже немаловажно.

По словам Сергея, срок его обучения по профессии составляет два года, стипендия — порядка 35 тыс. рублей. Она зависит от выработки во время тех самых практических занятий, о которых мы уже говорили. Так, другой ученик, Саша, отметил, что у него в мае вышло 48 тысяч.

Тема высоких заработков весьма популярна в разговорах между учащимися центра. К примеру, на слуху такая история: «Один из рабочих ушел в отпуск, а его коллега в этот период работал за двоих. И заработал более 160 тысяч рублей. Всегда так на износ работать, конечно, трудно. Но даже если разделить

лучше новую специальность. Устроил и удобный график работы: у меня маленький ребенок. По этой причине пока на суперскую зарплату не рассчитываю, но дети же растут, вырастет и мой ребенок, тогда и нагоню.

Рафия по первой профессии конструктор-технолог одежды, но признается, что она ей не по душе. Переехав вместе с мужем в Уфу из Давлеканово, решила перезапустить свою жизнь, попробовав себя в оборонно-промышленном комплексе.

Дим Забиров в центре учится на оператора станков с числовым программным управлением. Он еще и студент четвертого курса авиационного университета, который теперь влился в Уфимский университет науки и технологий. «Это же классно — иметь и высшее образование, и рабочую профессию», — отвечает он на мой недоуменный вопрос, для чего ему это.

— Прийти на моторостроительный завод мне посоветовали товарищи, — рассказывает Дим. — Я сам из Инорса, здесь практически в каждом доме живут семьи, связанные с «моторкой». Друзья, работающие в объединении, много рассказывали, как здесь круто. А увидев еще и рекламу о работе учебного центра, решил — сейчас или никогда. Пришел, подал заявление и ничуть не жалею об этом. А в будущем еще подумаю: по диплому продолжить работу или по рабочей профессии. Главное, у меня будет свобода выбора.

Если Дим пришел на завод, как по старинке продолжают называть предприятие, по совету друзей, то Регина Хабибуллина, приехав в Уфу из Нуримановского района, целенаправленно пришла в учебный центр получить профессию токаря. Она по образованию педагог, работала в детском саду, но, оказавшись, ее всегда тянуло к железкам.

— Папа работает трактористом, все время брал нас с братом с собой, мы ему помогали чинить технику, — вспоминает Регина. — А лет с шестнадцати нашу легковую машину только я и могла отремонтировать. Работа с железом — мое призвание.

Причем Регина Хабибуллина не одна такая в объединении — женщин, работающих за стан-

чик крайне мал. Сергей Гуляев говорит, что из 40 человек, начинающих вместе с ним учебу полтора года назад, группу покинули только двое.

— Поняли, что это не для них, — говорит Сергей.

Сейчас в ОДК-УМПО есть две тысячи вакансий: здесь ждут токарей, фрезеровщиков, операторов станков, контролеров станочных и слесарных работ. Сроки обучения зависят от выбранного направления. Например, получить одну специальность можно за 6 — 10 месяцев. А чтобы стать мультиспециалистом и получить сразу несколько профессий — станочник широкого профиля, наладчик и оператор станков с программным управлением и другое, — потребуется два года. Ученикам центра выдают спецоджду, обеспечивают горячим питанием, выплачивают стипендию.

Когда наставник молодых и сам молодой

Учебный центр оснащен более чем 220 единицами современного оборудования, в том числе с числовым программным управлением. Здесь работают 14 лабораторий, участки токарных, фрезерных, шлифовальных станков, слесарный участок и прочее. Обучение проводится по шести моделям подготовки кадров. Ключевой из них является программа мультиквалификации со сроком обучения два года. По окончании курса, овладев сразу несколькими профессиями, выпускники становятся мультиспециалистами.

Кроме того, здесь реализуется принцип дуальной подготовки кадров совместно с Уфимским машиностроительным колледжем и Уфимским авиационным техникумом. В зависимости от выбранной специальности обучение длится от 1 года 10 месяцев до 3 лет 10 месяцев. Теорию ребята изучают в своих учебных заведениях, а на практические занятия приходят в производственно-учебный центр.

В прошлом году госкорпорация «Ростех» направила на целевое обучение более 300 выпускников школ. В этом году на-

чик автоматических линий и агрегатных станков шестого разряда, сам начинал 11 лет назад учеником полировщика лопаток.

— Тогда такого учебного центра не было, за мной закрепили опытного работника, который и вводил в курс всех дел: от ухода за рабочим местом и трудовой дисциплины до просто — показать, где столовая расположена, — вспоминает Николай.

По-видимому, наставник у него был хороший, если Николай спустя лет пять сам стал опекал молодых.

— Видя мои успехи в работе, отношение к труду, начальство рекомендовало меня в наставники, — говорит он. — Это звание дает еще и прибавку к зарплате.

Система наставничества схематично выглядит так: есть несколько категорий наставников для новых сотрудников — высококвалифицированные рабочие, передающие ученикам знания и навыки работы на оборудовании; их деятельность координируют кураторы-менторы и мастера-наставники из представителей руководящего и мастерского состава производственных цехов. В их задачи также входит адаптация работников в период профессиональной подготовки, контроль соответствия учебных программ и результатов обучения потребностям цеха.

На сегодня в производственно-учебном центре авиационного комплекса госкорпорации «Ростех» на базе ОДК-УМПО, по словам его директора Андрея Быбина, проходят обучение и практику порядка 1,6 тыс. человек. Но требуется еще больше людей — сказываются последствия демографической ямы 90-х.

А высокотехнологичным производствам, каковым и является ОДК-УМПО, нужны квалифицированные рабочие руки. Так что стране, скорее всего, еще предстоит поработать над структурой своей экономики, которая все более переориентируется на производство многих продуктов и товаров внутри России, начинает расширять существующие площадки и строить новые заводы и фабрики. И нужно, чтобы стало больше операторов станков с ЧПУ, а не юристов и экономистов.

— Несколько десятилетий основной кузницей кадров для нашего предприятия было и остается СПТУ-128 (сегодня это Туймазинский индустриальный техникум).

С 1968 года только по специальности «Обработка металлов резанием» (со временем именно она была преобразована в специальность «Технология машиностроения») в этом образовательном учреждении было подготовлено более 1,5 тысячи специалистов данного профиля. Однако необходимость в квалифицированных кадрах сохраняется.

Понятно, что у нас остаются не все ребята, которые устроились к нам на работу. Через три месяца испытательного срока отсеивается примерно половина молодых специалистов. Однако те, кто остался, могут рассчитывать на ряд бонусов и преференций: выплаты к значимым жизненным событиям, ежемесячную надбавку в течение года после возвращения со срочной службы. При этом за каждым новичком после трудоустройства закрепляется опытный наставник, а уже через полгода после зачисления в бригаду (если работник хорошо себя зарекомендовал — то и раньше) можно повысить разряд.