



КАДРЫ РЕШАЮТ ВСЕ?



«Суть любого бизнеса: персонал, продукт, прибыль. Если у вас проблемы с первым пунктом, о двух других можете забыть». Эти слова принадлежат Ли Якокка, гениальному американскому менеджеру, президенту компании Ford и председателю правления корпорации Chrysler.

Мы решили задать несколько вопросов представителям станкоинструментальных предприятий и профильных высших учебных заведений, так ли это – на самом ли деле кадры решают все?

Отраслевые эксперты поделились своим мнением о том, существуют ли на предприятиях проблемы с кадровым обеспечением, как они решаются, соответствует ли уровень подготовки выпускника вуза современным требованиям, какова идеальная модель выпускника вуза. Кроме того, была затронута тема подготовки и привлечения персонала рабочих профессий, а также роли движения WorldSkills в решении данной проблемы.



Алексей КОЧУРОВ
директор по продажам SCHUNK

Трудности с кадровым обеспечением существуют на предприятиях не только на производстве, но и в подразделениях, отвечающих за реализацию продукции компании. Специалисты отдела продаж, помимо

высокой степени технической квалификации, также должны обладать отличными коммуникативными навыками. Фактически не только уметь компетентно решать задачи заказчика, но и правильно преподнести информацию клиенту.

Данные трудности решаются путем проведения дополнительного обучения и тренингов, нацеленных на повышение коммуникативных компетенций.

Технических знаний кандидатов зачастую бывает недостаточно, но с умением правильно донести и «продать» свою идею возникают сложности. Не хватает коммуникативных навыков и опыта презентации решений. С моей точки зрения – это достаточно большой пробел в сфере образования, который не позволяет выпускникам вузов быстро адаптироваться к требованиям современного рынка.

Идеальная модель выпускника вуза: технически грамотный специалист с отличными коммуникативными навыками, опытом проведения презентаций, умением донести свою идею до собеседника и правильно экономически ее обосновать.

Подготовка и привлечение персонала рабочих профессий – вопросы актуальные для производства компании SCHUNK в Германии. В непосредственной близости от нашей штаб-квартиры, в городе Лауффен-на-Некаре, находится образовательный технический центр подготовки специалистов, в котором ежегодно обучаются около 100 человек. Как правило, это будущие или состоявшиеся выпускники технических учебных заведений, которые в процессе практического обучения получают заработную плату, а по его завершении становятся штатными сотрудниками компании на действующем производстве.

По моему мнению, движение WorldSkills способствует решению проблем с кадрами, поскольку имеет ярко выраженную соревновательную составляющую, которая подталкивает студентов и выпускников к получению новых знаний и опыта и наиболее эффективного их применения. WorldSkills помогает студентам максимально быстро трудоустроиться, а работодателям – получить максимально готового специалиста, требующего минимальных вложений ресурсов в дополнительное образование.



Дмитрий КУРАКСА
управляющий директор
ООО «ЭСАБ» в России и СНГ

В совокупности, в 10 региональных представительствах ESAB в России и на двух производственных площадках, в Санкт-Петербурге и Тюмени, трудятся порядка 400 сотрудников.

Мы не сталкиваемся с проблемами кадрового обеспечения, поскольку у нас выстроена собственная четкая система обучения. К примеру, на своих производствах мы готовим волочильщиков проволоки, в других направлениях наши более опытные сотрудники делятся знаниями с теми, кто только пришел. Сейчас мы не берем на работу студентов «со скамьи» и отдаем предпочтение тем, кто уже имеет опыт работы в сфере производства сварочных материалов, либо работал с нашим оборудованием.

Сегодня промышленность сталкивается с двумя проблемами: первая – устаревшее оборудование на большинстве предприятий и в технических учебных заведениях. Немногие собственники бизнеса

готовы вкладываться в развитие, поскольку процесс окупаемости занимает много времени. И те, кто решает перенести производство на рельсы современного оборудования, сталкиваются со второй проблемой – недостатком квалифицированных кадров.

Большое количество иностранных компаний размещают заказы на российских предприятиях, крупные холдинги ведут проекты по созданию дополнительных мощностей, много продукции в разных отраслях промышленности производится на экспорт, поэтому специалисты должны уметь работать на передовом оборудовании и проходить международную сертификацию. Со старыми знаниями и подходами к работе они не справятся с новыми реалиями.

В России и странах СНГ хорошая научная школа, которая дает необходимый фундамент для дальнейшего развития специалистов. Во многих вузах и колледжах работают практикующие профессионалы, готовые передать накопленный годами опыт, поэтому возможность получить хорошее образование есть. Но недостаточная оснащенность учебных заведений актуальным оборудованием негативно сказывается на уровне подготовки.

Такие профессии, как сварщик, не освоить учебными материалами. Даже приобретя базовые знания, студент не сможет освоить современное оборудование. Сейчас все сложности кроются в деталях: у производителей сварочные аппараты решают схожие задачи и нередко даже выглядят одинаково, но внутри – у них разные дополнительные функции, которые позволяют улучшить сварочный процесс и показатели готового изделия. И молодых специалистов нужно учить с ними работать. Между учебными организациями и производствами должен быть постоянный обмен знаниями. Если обучение будет сразу проходить на нужном оборудовании, у выпускника будет возможность найти работу.

В то же время подготовка персонала рабочих профессий может проходить не только на базе высших и средних специальных учебных заведений. Компания ESAB, к примеру, открыла две учебные площадки – Технологический центр в г. Красногорск (Московская обл.) и Центр Сварочных технологий в пгт. Суслонгер (республика Марий Эл). На территории этих центров, помимо работы с клиентскими заказами, проводятся

лекции и мастер-классы для студентов, курсы повышения квалификации, тест-драйвы нового сварочного оборудования и сварочных материалов. Важной задачей этих площадок является в том числе повышение престижа профессии сварщика среди молодежи. Молодые люди могут прийти туда, увидеть передовые технологии, посмотреть на труд специалистов и решить, хотят ли они работать по этой специальности.

Движение WorldSkills Russia предоставляет молодым специалистам уникальную возможность поработать на новом оборудовании с современными сварочными материалами, попробовать себя в выполнении самых сложных задач, а потом получить оценку от экспертов и понять, какие были допущены ошибки. Однако далеко не все студенты могут принять участие в подготовке к чемпионатам и в самих состязаниях. Для того чтобы решить проблему с нехваткой квалифицированных кадров, недостаточно одного только движения. Такие глобальные задачи, как обучение, требуют системного подхода. И нужно задействовать все доступные инструменты для профориентации и подготовки молодых людей.



Евгений РАХМИЛЕВИЧ

заместитель директора Центра технологического развития РКП ФГУП «НПО «Техномаш»

Специфика деятельности ФГУП «НПО «Техномаш», как головной научно-исследовательской организации по технологическому обеспечению создания изделий ракетно-космической техники Госкорпорации «Роскосмос», подразумевает выполнение функций центров компетенций по передовым технологическим решениям для создания опережающего научно-технического задела и распространения лучших практик на предприятиях отрасли. Эта специфика определяет кадровую политику предприятия, направленную на создание коллектива специалистов, способного решать самые сложные задачи, стоящие перед ракетно-космической отраслью: цифровизация промышленности, создание новых изделий – ракета-носитель сверхтяжелого класса, проект «Сфера» и др. В данных условиях потенциалом развития новых научных направлений являются молодые ученые и специалисты. Одной из центральных задач, стоящих перед ФГУП «НПО «Техномаш», является формирование новых научных школ (центров компетенции)

по цифровизации производства, аддитивным технологиям, промышленной автоматизации (робототехнические комплексы, безлюдные производства) и др. Решение этой задачи состоит в комплексной работе с вузами, подразделениями РАН, инжиниринговыми компаниями, предприятиями отрасли по формированию отраслевых компетенций и подготовке кадров. Внутри предприятия исторически создана система наставничества.

В настоящее время уровень подготовки выпускника вуза не отвечает в полном объеме требованиям современного производства. Молодого специалиста нужно доучивать, знакомить со спецификой и организацией производства, технологиями изготовления изделий.

Поэтому мы считаем, что работа с будущими специалистами на стадии их выпуска является запоздалой. В Центре технологического развития РКП ФГУП «НПО «Техномаш» сформирована система, когда по рекомендации научных руководителей ведущих технических вузов (МГТУ им. Н.Э. Баумана, МГТУ «СТАНКИН», МАИ) отбираются студенты четвертого курса для прохождения преддипломной практики, в рамках которой молодые специалисты знакомятся с деятельностью центра и предприятия в целом, совместно с назначенными консультантами подбирается материал для подготовки дипломных работ (степень «бакалавр»). По результатам такого сотрудничества про-

явившие себя специалисты получают приглашения для трудоустройства на предприятии с дальнейшей подготовкой магистерских и кандидатских работ по направлению деятельности ФГУП «НПО «Техномаш».

Таким образом, соответствие выпускника требованиям и специфике отрасли формируется при прохождении производственной практики, что позволяет отобрать наиболее способных и проявивших себя студентов.



Екатерина ПОРТНОВА
сотрудник отдела персонала
АО «Росмарк-Сталь»

Потребность в персонале закрываем, отбирая точно высококвалифицированных специалистов, так как грамотно подобранные кадры, в силу их навыков, умений и образования, будут частью команды, успешно воплощая свой опыт в компании.

Наиболее ценны выпускники, которые успели получить практический опыт параллельно с учебным процессом. Идеальная модель выпускника вуза – это выпускник с профильным техническим образованием, в нашем случае, возможно, уже с небольшим багажом опыта, энергичный, целеустремленный, компетентный, способный продемонстрировать полученные в вузе знания на практике.

Трудностей с подбором кадров на рабочие профессии, как правило, не возникает, подготовка происходит в период адаптации сотрудника уже на рабочем месте.

В нашем случае движение WorldSkills пока не успело поспособствовать.



Металлообработка. Сварка – Урал

16–19 марта 2021
Екатеринбург

международная выставка технологий,
оборудования, материалов для машиностроения,
металлообрабатывающей промышленности
и сварочного производства

крупнейший
специализированный
региональный проект в России



ВЫСТАВОЧНОЕ ОБЪЕДИНЕНИЕ
**ПЕРМСКАЯ
ЯРМАРКА**

(342) 264-64-27
egorova@expoperm.ru
www.metal-ekb.expoperm.ru

