УПРАВЛЕНИЕ КАПИТАЛЬНОГО СТРОИТЕЛЬСТВА КРАЯ

ПРИГЛАШАЕТ
НА КОНКУРСНОЙ ОСНОВЕ

ГЛАВНОГО ИНЖЕНЕРА

С ВЫСШИМ СТРОИТЕЛЬНЫМ ОБРАЗОВАНИЕМ,
В ВОЗРАСТЕ ДО 50 ЛЕТ,
С ОПЫТОМ РАБОТЫ
В СТРУКТУРАХ ЗАКАЗЧИКА (ГОСУДАРСТВЕННОГО ЗАКАЗЧИКА)
НЕ МЕНЕЕ ДЕСЯТИ ЛЕТ.

РЕЗЮМЕ НА ФАКС 211-43-82,
E-MAIL: MELNIKOVANP@LIST.RU

Закрытое Акционерное Общество
Стальмонтаж

ТРЕБУЕТСЯ:

• ФРЕЗЕРОВЩИК 5-6-ГО РАЗРЯДА
с опытом работы,
образование среднее профессиональное,
зарплата повременно-премиальная.

• ИНЖЕНЕР-КОНСТРУКТОР
с опытом работы разработки КМД и ППР,
образование высшее (желательно ПГС),
зарплата сдельная.

• ОХРАННИК
график работы: сутки через двое.

Академика Вавилова, 7
тел. 213-07-57
факс 213-04-44
e-mail: stalmontag@mail.ru
www.stalmon.ru

АКТУАЛЬНО

Кто б в строители пошел?

«На базаре два дурака: один продает, другой покупает», гласит народная молва. Если без обид, то рынок труда мало отличается от любого другого. Покупатель (работодатель) стремится заполучить товар (работника) высокого качества (квалификации и опыта) по минимальной цене (за невысокую зарплату). Продавец же (работник), наоборот, хочет продать свой товар (труд, навыки) дороже. Что же имеем на выходе в интересующей нас строительной отрасли?

АНДРЕЙ КУЗНЕЦОВ

Из 166 тысяч вакансий, поступивших в 2011 году в агентство труда и занятости Красноярского края, 18 600 (более 11%) составили рабочие места в строительстве, с начала текущего года их доля в общем числе вакансий выросла до 14,8% (более 9 тысяч из 62 тысяч). При этом наиболее дефицитны именно представители рабочих специальностей, для специалистов с высшим образованием в строительстве в прошлом году было только 106 вакансий.

С другой стороны, соискателей, как среди рабочих, так и среди инженерно-технических работников, было в разы меньше. Из числа молодых строительных специалистов в службу занятости в 2011 году обратились лишь 9 выпускников вузов, 83 выпускника учреждений среднего профессионального образования и 211 человек с начальным профессиональным образованием. Кроме молодых людей, только начинающих трудовую биографию, дефицит кадров в строительстве частично закрывают люди более старшего возраста, оставшиеся без работы и переучившиеся на востребованные специальности.

– Безработных, желающих освоить ту или иную дефицитную профессию, мы направляем в учебные заведения по всему краю, – говорит начальник отдела трудоустройства агентства труда и занятости Людмила Шишкина. – Вот сейчас по нашим направлениям 1061 человек приступил к обучению: 600 человек получают профессию сварщика, 53 – штукатура, 54 – маляра, 82 – монтажника.

Казалось бы, при нынешнем кадровом дефиците работники строительной отрасли должны находить работу моментально. Но не все так просто, утверждает и.о. директора Красноярского строительного техникума Екатерина Лычковская:

– Одна из причин, по которым строительные компании не хотят брать наших выпускников, заключается в том, что многим из молодых людей предстоит служба в армии. Другая причина в том, что многие выпускники средних специальных учебных заведений хотят продолжить обучение в вузе, а работодателю не выгодно держать в штате студента-заочника.

Каждая мама мечтает, чтобы ее ребенок окончил вуз, – это теперь как болезнь. К тому же высшее образование стало «бросовым»: только плати деньги и получай «корочки». Если бы оно было не так доступно, многие из выпускников средних специальных учебных заведений, спокойно работали бы мастерами, прорабами, ведь многим из них, на самом деле, высшее образование и не нужно.

Повальное стремление молодежи попасть в вузы объясняется не только «фетишизацией» и доступностью высшего образования или желанием таким способом «откосить» от армии, нередко «вечных студентов» порождает излишняя родительская опека, считает заместитель директора Красноярского строительного техникума по производственному обучению Сергей Бабаков:

– Пока ребенок учится в школе, семья более-менее спокойна. Доучился до девятого класса – что дальше? Поступил он к нам, дома опять вздохнули с облегчением: еще на четыре года ребенок «пристроен». Но вот он заканчивает техникум, и встает вопрос: куда идти? Это не считая вопроса срочной службы в армии. Работу, какую хотелось, далеко не все выпускники находят: запросы у молодых людей сегодня немалые, а в компаниях зарплаты у специалистов без опыта недостаточно высокие. Что делать? И в семье принимают решение: пусть «ребенок» еще поучится, теперь уже в вузе. Опять же на несколько лет вроде делом занят.

Некоторым утешением для представителей строительных компаний и профильных учебных заведений, а также надеждой на перспективу может служить рейтинг популярности отрасли у подрастающего поколения. По данным ежегодного опроса, который проводит агентство труда и занятости, сферу строительства как возможное место своей работы в 2011 году отметили 8% учащихся девятых классов и чуть более 8% учащихся одиннадцатых классов. Результат неплохой, но в сфере предпочтений молодежи, как в целом на рынке труда, явно виден перекос: наибольшее число желающих работать в строительстве и получать строительные специальности – за пределами Красноярска, а вот наибольшее число вакансий, наоборот, в краевом центре.

– Примерно 45% студентов из Красноярска и 55% – приезжие. Три наших общежития позволяют всех иногородних обеспечить жильем, – поясняет заведующая методическим отделом Красноярского строительного техникума Любовь Устюкова. – Мы стараемся возродить интерес к профессии строителя, у нас работают две площадки по подготовке абитуриентов к поступлению в наше учебное заведение: на базе Березовской школы № 4 и на базе Большемуртинской школы № 1. Наши преподаватели – строители, архитекторы, специалисты технического обслуживания и ремонта автомобилей – ездят туда по субботам и проводят предпрофильный цикл по специально разработанной программе: 4 часа теории и 12 часов практических занятий. Дети создают макеты, что-то делают своими руками и уже понимают: мое это или не мое. Потом по целевым направлениям бывшие школьники, решившие пойти в строительство, поступают к нам в техникум. При этом они уже достаточно четко представляют, кем именно хотят стать: строителем, механиком, ландшафтным дизайнером или архитектором.

Процесс превращения бывшего школьника в молодого специалиста, тем более в строительстве, немыслим без производственной практики. Но, по словам специалистов учебных заведений, немногие представители отрасли готовы принимать студентов, всерьез заниматься ими, притом что на нехватку квалифицированных кадров жалуются едва ли не все.

– Сейчас нет связи между производством и учебным заведением, мы не нужны производству, – сетует и.о. директора Красноярского строительного техникума Екатерина Лычковская. – Некоторые работодатели действительно обращают внимание на наших студентов, знакомятся с программой их практики и т.д. Мы благодарны им за это! А некоторые действуют по принципу: «Скажите спасибо, что вообще взяли! Хватай лопату, бери больше, кидай дальше!..» Никто не обращает внимания на студента. В идеале каждому, кто приходит на практику, надо давать куратора, который будет его учить, но сейчас былое наставничество отсутствует.

– Если предприятие закрепляет за студентом наставника, нужно сделать так, чтобы из-за этого оно не несло убытки. Тогда, может быть, предприятие и будет заинтересовано в практикантах. А пока, за редким исключением, все это нужно только учебным заведениям, – продолжает заместитель директора Красноярского строительного техникума по производственному обучению Сергей Бабаков. – Системы нет, у многих учебных заведений вообще нет базовых предприятий, как это раньше было. Базовое предприятие определяло многое, оно было местом практики студентов и местом стажировки преподавателей, оно повышало квалификацию своих работников у нас. Пока работодателей законодательно не обяжут обратить внимание на эту проблему, не стимулируют их на ее решение, ничего не изменится.

Кстати, влияние государственных решений на ситуацию в отрасли несложно проследить. Например, в 2008 году квота на привлечение в край иностранных работников составила 37 900 человек, и тогда, по словам специалистов Красноярского строительного техникума, многие работодатели игнорировали их учебное заведение. После того как квоту урезали более чем в два раза (в 2012 году – 16 239 мигрантов), интерес к строителям-выпускникам опять «проснулся».

В краевом агентстве труда и занятости утверждают, что при трудоустройстве российские граждане пользуются безусловным, приоритетным правом. Все вакансии, на которые работодатель хочет привлечь иностранцев, должны предварительно поступить в службу занятости и быть предложены российским гражданам. В противном случае квоту на привлечение иностранцев работодателю не согласуют.

– Да, часть работодателей свои потребности завышают. Якобы им легче работать с иностранцами: можно меньше платить, они не будут в отпуск уходить или на больничный, – говорит начальник отдела трудоустройства агентства труда и занятости населения Красноярского края Людмила Шишкина. – Но эти вопросы мы строго отслеживаем. У нас практически со всеми работодателями строительной отрасли заключены соглашения о приоритетном трудоустройстве российских граждан, и мы смотрим, как в течение года оно исполняется. Если, например, в центр занятости подается вакансия каменщика с зарплатой 10 тысяч рублей, мы понимаем, что это делается для того, чтобы создать препятствие в трудоустройстве российским гражданам и сказать: «Никто к нам не идет! Пожалуйста, дайте нам иностранцев». В такой ситуации мы не согласовываем иностранных работников на предприятие. Работодатель должен выставлять реальную зарплату, и мы отслеживаем ее по разным специальностям в среднем по отрасли.

Еще один вопрос, который касается и мигрантов, и жителей края, – проживание в Красноярске. Для больших групп приглашенных иностранцев эту проблему нередко решают сами работодатели, а вот работникам с краевой пропиской определяться с местом жительства, как правило, приходится самостоятельно. И не все знают, что агентство труда и занятости населения оказывает финансовую поддержку безработным при переезде к постоянному или временному месту работы.

– Допустим, проживает безработный в Ачинске, хочет приехать в Красноярск на сезон поработать каменщиком – пожалуйста, мы готовы согласовать работодателя, оплатить проезд и стоимость его проживания здесь в течение трех месяцев в размере 550 рублей в сутки, – пояснила начальник отдела трудоустройства агентства труда и занятости Людмила Шишкина.

В общем, спрос на специалистов строительных профессий растет, а что касается престижа… В конце концов, кто бы сейчас знал имена египетских фараонов, если бы не строители пирамид?

НЕКОММЕРЧЕСКОЕ ПАРТНЕРСТВО «САМОРЕГУЛИРУЕМАЯ КОРПОРАЦИЯ СТРОИТЕЛЕЙ КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ»

Изучая вопрос: не просто кадровый дефицит, а голод

«Нам песня строить и жить помогает», но, увы, строительный комплекс таким подходом при всей легкости его звучания руководствоваться не может. Строить должны профессионалы, а уж тогда им и песня в помощь.

ТАТЬЯНА ДУДЧЕНКО

ИСТОРИЯ ВОПРОСА

О кадровой ситуации в строительстве говорят уже не менее 15 лет. Первоначально обеспокоенность проявляли учебные заведения, они взывали к строителям: как вы не понимаете, кадры – это будущее вашего бизнеса. Но для строителей проблема была, скорее, декларативной. Всех ситуация устраивала, о завтрашнем дне можно было сильно не беспокоиться, к тому же на общестроительные сезонные работы легко привлекалась дешевая иностранная рабочая сила практически в неограниченном количестве. А ведь неоспорим тот факт, что именно квалифицированный кадровый состав и профессиональная репутация являются залогом качества, и в строительстве в первую очередь.

Прошли годы, и руководители строительных организаций с огорчением признаются: кадровые составы их предприятий стареют, а процесс обновления имеет слишком низкий КПД. Взросление коллектива можно рассматривать как признак стабильности: из компании сотрудники не бегут, значит, условия для работы достойные, случайных людей не набирают, значит, дорожат репутацией. Но такие рассуждения идеальны в краткосрочной перспективе.

К сожалению, престиж профессии строителя напрямую связан с экономической успешностью отрасли. Поэтому в 2005 году, в период отраслевого подъема, у молодежи вновь появилось желание созидать. Вузы провели набор студентов с приличным конкурсом и начали их пятилетнюю подготовку. Но в начале 2010 года, на момент прихода молодых специалистов на рабочие места, в стране бушевал экономический кризис. Новых ресурсов стройкам не потребовалось, и новоиспеченным квалифицированным специалистам пришлось устраиваться не по специальности.

Председатель Совета НЕКОММЕРЧЕСКОГО ПАРТНЕРСТВА «САМОРЕГУЛИРУЕМАЯ КОРПОРАЦИЯ СТРОИТЕЛЕЙ КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ», член Совета НОСТРОЙ Антон Глушков говорит о возникшем в кадровой системе отрасли парадоксе: сформировавшиеся штаты предприятий стареют, а молодежь не востребована. К тому же выпускники профильных учебных заведений не верят, что устроиться в строительную компанию можно без блата.

– Если говорить о колебаниях численности сотрудников компаний, то стагнация закончилась, но и прироста не наблюдается. Идет скорее естественная замена. Строительные организации превращаются в некие ведомства, где вакансии занимают не по профессиональной пригодности молодого специалиста, а по принципу нетрудоспособности старого, – считает Глушков.

Его взгляд разделяет министр транспорта Красноярского края Сергей Еремин (на момент интервью руководитель КГКУ «КрУДор»):

– Мы подошли к порогу, когда проблема старения кадров стала объективной и имеет место в любом предприятии, носит массовый характер. Ощущается недостаток работников в возрасте 20-40 лет, которые должны подхватить отрасль, занять ключевые должности. Цепочке нельзя разорваться, иначе случится полный коллапс. Новое звено должно зайти на управленческие позиции, и уже сейчас важно начать готовить преемников, поскольку возраст управленческих кадров неумолимо приближается к пенсионному. Есть уже случаи, когда руководитель уходит на пенсию, а заменить его некем! И это страшно. Человек не подготовил себе достойного преемника и замену.

Преемственность, бесспорно, ключевое звено, но реальность показывает, что очень часто молодые специалисты не могут адаптироваться к сложившемуся укладу работы предприятий даже с небольшой историей. Немаловажен и такой факт, как неоправданность ожиданий. Выбирая профессию строитель, молодой человек, пройдя серьезный конкурс при поступлении в период строительного расцвета, прилежно отучившись, при устройстве на работу ожидает приличную должность и соответствующий ей оклад.

В МАСШТАБАХ СТРАНЫ

Кадровый голод ощущается на фоне стремительного обновления строительного комплекса. Активно решаются вопросы правовой основы, технического регулирования, новых технологий. При этом понятно, что дальнейшее развитие отрасли без квалифицированных кадров невозможно, а учитывая, что все государственные решения предполагают увеличение объемов ввода жилья, проблема подготовки квалифицированных специалистов выходит на первый план. Проблема непростая, разноуровневая и далеко не внутриотраслевая.

В конце апреля в Санкт-Петербурге на Международном строительном форуме «Интерстройэкспо» руководители НОСТРОЙ, представители саморегулируемых организаций, строительных компаний, а также профильных образовательных учреждений обсуждали, какой должна быть подготовка профессиональных кадров строительного комплекса в условиях саморегулирования. Разговор дал понять, что тема качества в строительстве не только удел руководителей СРО, над «качеством» своей работы нужно работать и учебным заведениям.

Выступая перед участниками форума, руководитель аппарата НОСТРОЙ Михаил Викторов, заметил:

– Зачастую нас критикуют, зачем мы занимаемся профстандартами для специалистов и рабочих, ведь это напрямую не входит в зону компетенции Нацобъединения. Но если мы это не сделаем, в Минобразования найдутся те, кто это сделает за нас. У них свои взгляды и свои лоббистские подходы.

Солидарен с коллегой был и руководитель комитета по профессиональному образованию Александр Ишин. Если годом раньше в рамках внедрения системы аттестации ведение реестра образовательных учреждений и центров по тестированию давало Нацобъединению исключительно накопление информации, то сейчас на первый план выходит качество их работы:

– Есть уже первые исключенные, которые грубо нарушают правила: тестируют по ночам, требуют непонятные суммы… С этими организациями мы расстаемся.

Некачественный строитель сегодня не нужен!

Система допусков на выполнение строительных работ упорядочила потребности работодателя, указав, сколько работников и с каким уровнем квалификации и опытом нужно иметь в штате для их выполнения. В этом подходе руководители строительных организаций видят неоспоримую пользу института саморегулирования.

– СРО нас, работодателей, призывает быть крайне внимательными в работе с персоналом. Работник в компании должен занимать должность в соответствии со своим образованием, квалификацией и стажем. Нельзя допустить ситуации, когда сотрудник должность занимает, а заявлять его как специалиста при получении соответствующего допуска на выполнение работ компания не может, – отметил Алексей Ивлев, директор ЗАО «Стальмонтаж».

Но в ходе выработки общей стратегии в решении кадровой проблемы всем заинтересованным сторонам предстоит ответить на непростой вопрос о стаже молодого специалиста.

– Что касается института СРО и статуса молодых специалистов, то, на мой взгляд, требования СРО дали отсроченный негативный эффект, – говорит министр транспорта Красноярского края.

Член Совета НОСТРОЙ Антон Глушков поддерживает коллег в необходимости разобраться с дилеммой:

– Понятно, почему возникло ограничение на возможность заявлять молодого специалиста при получении допуска. Выпускник вуза или среднего специального учреждения не является специалистом, он всего лишь выпускник. Для того чтобы стать специалистом, ему нужно набраться опыта. Как увязать интерес приобретения опыта с интересом работодателя – вот задача для решения и на законодательном уровне, и внутри профессионального сообщества.

СИТУАЦИЯ НА МЕСТАХ

Пока в Москве работают над созданием универсальных жизнеспособных принципов подготовки кадров и способов контроля этого процесса, каждой строительной организации – от огромного холдинга до узкоспециализированной бригады из категории малого бизнеса – приходится самостоятельно решать кадровую задачу.

Строительную отрасль Красноярского края, которая в целом считается самодостаточной, эта тема не обошла стороной. По признанию руководителей предприятий, любая отрасль испытывает кадровый голод. Очевидно, это связано с тем, что утеряна нить систематического обновления

кадров. В любом случае законы жизни никто не отменял, и человек рано или поздно уходит на пенсию. И ему на смену должен прийти подготовленный, квалифицированный молодой специалист.

СИЛА – В ПРАКТИКЕ

Об огромном значении практики в превращении работника в профессионала своего дела говорить не приходится, это факт неоспоримый. Но знание того, как правильно и качественно что-то сделать, исходит из знания о том, как это делать. Каждый из руководителей предприятий в работе со своими коллективами не отказывается от «запараллеливания» таких процессов, как обновление знаний сотрудников и наработка практических навыков. Кстати, процедура повышения квалификации сегодня не только требование законодательства, это еще и способ выдерживать конкуренцию на рынке.

– Наш холдинг проводит повышение квалификации и по требованиям СРО, и согласно программам развития, которые мы формируем для своих работников. К примеру, в результате профтестирования были выявлены слабые места в знаниях работников. Чтобы подтянуть их теоретическую подготовку, с помощью специалистов Сибирского федерального университета разрабатываются необходимые учебные программы. На подходе согласование договора и проведение учебных семинаров непосредственно для наших сотрудников – начальников участков, прорабов и мастеров.

ОКОНЧАНИЕ НА СТРАНИЦЕ 〉 6

НАЧАЛО НА СТРАНИЦЕ 〉 5

Группы уже сформированы и распределены по тематике занятий. Кто-то обновит или расширит свои знания в вопросах технологии, кто-то – геодезии, технадзора... Кстати, по обучению рабочим специальностям мы вплотную работаем со строительным техникумом. У нас на 100 процентов обучены каменщики, монтажники, заканчиваем обучение бетонщиков, – рассказывает Марина Калинина, руководитель департамента по работе с персоналом УК «Монолитхолдинг».

– Наши специалисты проходили переподготовку на базе Красноярского монтажного колледжа. Группы по 10 человек с отрывом от производства прослушали недельный спецкурс. Даже наши бывалые монтажники были довольны. Иногда повторить теорию никому не помешает. И мы вновь готовимся провести такую работу, – продолжает мысль Алексей Ивлев, директор ЗАО «Стальмонтаж».

СТАРАЕМСЯ РАСТИТЬ

Для повышения квалификации кадрового состава и восполнения недостатка кадров предприятиям необходимо выстраивать системную работу с образовательными учреждениями. Вероятно, качественная подготовка кадров должна начинаться со школьной скамьи, а сегодня имеется явное упущение – отсутствие работы со школьниками, их профессиональное ориентирование. В этом убежден Сергей Еремин, министр транспорта Красноярского края:

– В советские времена, когда я был школьником, нас постоянно вывозили в гараж, на предприятия, знакомили с техникой, рассказывали о специальностях. Руководители предприятий были в этом заинтересованы, постоянно работали с ребятами. Эта практика почему-то утрачена. Нужно ее возрождать, чем мы и будем заниматься. Сегодня подрастающему поколению надо показывать, что, кроме продавцов в ларьках, есть другие полезные профессии, которые востребованы, где можно самореализоваться, выстроить карьерный рост и обеспечить себя финансово.

Базовая площадка по подготовке кадров для дорожной отрасли края – лицей № 88 в Емельяново. В марте текущего года в лицее прошло совещание с участием министерства образования, КГКУ «Управление автомобильных дорог по Красноярскому краю», руководителей дорожных предприятий. Была поставлена задача – особое внимание уделять подготовке кадров рабочих специальностей на базе этого учебного заведения.

В ходе встречи Сергей Еремин поставил перед коллегами задачу – руководители предприятий обязаны работать со школами:

– Мы будем жестко требовать. И пока мы не сделаем реальный шаг в этом направлении, все будет оставаться на уровне слов.

Кроме того, лицею пора расширить спектр базовых специальностей. Учить на старый манер не позволяет современное высокотехнологичное производство. Оно требует появления специалистов, готовых работать не только с техникой уровня трактора МТЗ-80 или ДТС-100. Они должны уметь пользоваться машинами, оснащенными сложной электроникой, спутниковыми системами.

– Мы требуем от лицея, чтобы он стал генерирующей площадкой по всем идеям. Уже подписано соглашение, где нашли отражение все «правила игры»: определены зоны ответственности, требования, которым должны соответствовать выпускники, сколько работников будут повышать свою квалификацию на базе лицея и сколько ребят будут обучаться, – отметил Сергей Еремин.

Тандем лицея и предприятий должен быть крепким. Со своей стороны руководителям предприятий необходимо обозначить лицею свои потребности в качественных кадрах, четкие характеристики специалистов. А лицею – повернуться лицом к отрасли. Представителям образовательного учреждения нужно посещать предприятия, знать, с какими технологиями работает отрасль, в чем нуждается, ориентироваться в потребностях работодателя, составить соответствующую программу обучения, подготовить преподавателей.

Министр транспорта признает, что, возможно, первые шаги в этом направлении придется делать под действием административного ресурса, но это должно быть только на пользу дела:

– Конечно, люди должны созреть сами, но пока зреют, будем применять административный ресурс, потому как ситуация с кадрами близится к критической точке.

Схожие сложности взаимодействия вузов и строительных предприятий и в подготовке управленческих кадров, инженерно-технических работников. Строители также говорят об оторванности обучения в вузах от производства.

– Специфика нашей организации требует иметь в штате большинство специалистов с высшим образованием. Но подавляющее большинство специалистов, которые есть в Красноярске, даже имея высшее образование, нуждаются в дополнительном обучении, – резюмирует Сергей Ефремов, генеральный директор ООО «Интек». – Поэтому в нашей компании сложилась практика отправлять сотрудников на обучение в Москву. А до того времени, как в столице появились сервисные центры и представительства крупнейших производителей оборудования и технологий, с которыми мы работаем, наши сотрудники обучались за рубежом. Так, они обучались в Италии, Франции. Сейчас немного проще – компании-поставщики организуют обучение в Москве, например, наши сотрудники проходят обучение в представительстве американской компании Emerson. Безусловно, это недешевое удовольствие для компании-работодателя – около 150 тысяч на сотрудника (стоимость курса – 5 тысяч евро плюс командировочные расходы), но мы идем на такие расходы, поскольку высококвалифицированный сотрудник – это конкурентное преимущество и потребность специфики работ.

Практика самостоятельной подготовки кадров может быть весьма эффективной для узконаправленных компаний с небольшим штатом сотрудников. Но как быть с крупным производством? В 2008-2009 годах шаг по сближению потребностей рынка и системой подготовки специалистов с высшим образованием попытались сделать «Монолитхолдинг» и СФУ. Преподаватели вуза по согласованию со специалистами холдинга разработали спецкурс «Монолитное домостроение», который в течение двух лет читался студентам двух групп – проектирования производственно-гражданского строительства. Студентам выплачивалась стипендия, для них организовывалась практика на предприятии. Студенты-проектировщики работали с проектной документацией холдинга. И все это с целью, что после учебы они пришли работать в холдинг, но пока предприятие не получило ни одного сотрудника из их числа.

– Возможно, мы попали в кризисный период, поэтому винить кого-то невозможно, хотя надежды наши не оправдались, – признает Марина Калинина, руководитель департамента по работе с персоналом УК «Монолитхолдинг». – Я студентов обзванивала позднее выпускников. Проектировщики, например, все устроились, но по маленьким проектным организациям, где выше оплата. Ребята, которые учились на ПГС, занимают хорошие должности. Понятно, что обеспечить для выпускника условия лучше, чем для действующих сотрудников, мы не можем. Хорошо хоть ребят чему-то научили, но плохо другое – немного молодых людей хотят идти на стройку. Слишком завышенные амбиции.

Как ни странно, молодые люди не хотят что-то реально делать, продолжать учиться, работать над собой.

– Ситуация плачевная, ведь после вуза выпускники нормально писать по-русски не умеют, а если говорить о профессиональных знаниях, то они, увы, только ученические, – рассуждает Сергей Ефремов, генеральный директор ООО «Интек». – А чтобы адаптироваться на рабочем месте, привыкнуть трудиться в коллективе и чему-то еще научиться, человек должен как минимум еще год интенсивно учиться у коллег, приложить старания, иначе ничего не получится.

Руководители строительных организаций говорят, что адаптационный период 3-5 месяцев наглядно показывает потенциал молодого специалиста. Правда, многие молодые люди не готовы тратить несколько лет на профессиональный рост и ожидание соответствующего оклада, другие не справляются со специфичными условиями труда – монтажников, как известно, проверяет высота, а другие просто не выдерживают напряженного темпа работы, заданного корпоративным духом. Каждая организация этот вопрос решает по-своему: кто-то выгоняет, а кто-то воспитывает.

– Мы практикуем и первое, и второе, – говорит Алексей Ивлев, директор строительной компании с 62-летней историей. – Остаются самые заинтересованные. Мы несколько лет искали подходящих людей в цех металлоконструкций и только в прошлом году укомплектовали цех сотрудниками из числа своих воспитанников. Надо сказать именно такие воспитанники показывают свой профессиональный потенциал, знают задачи предприятия, а заняв свое место в коллективе, трудятся с полной отдачей.

Мнение директора ЗАО «Сальмонтаж» поддерживает Марина Калинина, руководитель департамента по работе с персоналом УК «Монолитхолдинг»:

– Карьерный рост реален для тех, кто действительно этого хочет и прикладывает усилие к достижению своей цели. Это касается и офисных работников, и тех, кто на линии. Единственное, что ступенек для роста не так много. Мастер, прораб, начальник участка, главный инженер, заместитель директора, директор – последняя ступень. Не всегда же можно расти в вертикаль. Остается еще горизонтальный рост. Так что в большой компании перспектива роста и развития всегда есть.

МОТИВАЦИЯ В ЛУЧШИХ ТРАДИЦИЯХ

Но даже сформировав коллектив, руководитель строительной компании, как, впрочем, любой другой, должен удержать сотрудников. Очевидно, количество мотивов хорошо работать и оставаться преданным одному конкретному предприятию равно количеству всех работников. И в системе мотивации персонала не обойтись без индивидуального подхода. Большинство директоров уверены в зарекомендовавших себя еще во времена СССР способах: это и грамоты, и доски почета, и благодарности с занесением в трудовую книжку, это и разные способы премирования – от денежных до путевок на отдых в теплые страны. Опять же жизнь в новых экономических условиях добавила к системе мотивов льготное кредитование сотрудников, помощь в приобретении жилья, а еще желание работать в компании «с именем на рынке». «Наша компания принимала участие в строительстве многих крупных социально значимых объектов Красноярска, и это тоже определенный повод для профессиональной гордости специалистов: чем профессиональнее выполнен сложный объект, тем очевиднее этот повод. Даже в рядовой беседе наши сотрудники могут без стеснения сказать, что работал на таком-то объекте, а молодые специалисты говорят: я работал в компании, которая строила такой-то объект».

При такой, казалось бы, прозрачности положения дел с мотивацией руководители российских строительных компаний в подавляющем большинстве опускают важность работы такой новой структуры на предприятии, как HR (от англ. human resources – трудовые ресурсы).

– Наверное, строители пока еще не стали до конца бизнесменами и по-прежнему живут рамками освоения выделенных лимитов. Но пора принимать вещи, которые возникают в конкурентной среде. Понятно, что переименовать отдел кадров в службу HR не требует много затрат. Другое дело принципиально поменять подход, чтобы не оставаться на уровне прием-увольнение, а оценивать ситуацию, планировать потребность предприятия в специалистах на разные по срочности перспективы и быть уверенным в показателях качества своего предприятия и позициях на рынке, – уверен Антон Глушков, Председатель Совета НП «СКС».

Развивать именно HR необходимо, это поможет отладить взаимодействие с учебными заведениями, о котором говорилось выше: «HR может стать тем самым аккумулятором заданий для системы профессионального образования».

ЕСТЬ МНЕНИЕ

Говоря о кадровом вопросе

Сергей Еремин, министр транспорта Красноярского края:

– У меня много претензий к высшим учебным заведениям в отношении качества подготовки специалистов, к формату обучения. Образование должно идти в связке с производством. А из стен вуза выходит инженер, который не понимает, что такое производство. У него есть дипломом, но нет навыков и умений. Попадая на объект, он пугается и не понимает, что ему делать. А он должен правильно организовать работу предприятия, технологические процессы, руководить ими. Возникает вопрос: зачем пять лет учился?

Кроме обучения теории в течение пяти лет, которая, безусловно, важна, должен обязательно быть адаптационный период. А что такое адаптационный период? Это погружение в специальность. Речь идет, конечно, о практике, о выездах базовой профессиональной кафедры на предприятия. За партой студенты ничего не увидят и ничему не научатся, кроме теории. Но пока они свои знания не опробуют на практике, не поймут, почему и для чего выпускается автомобиль КДМ (комбинированная дорожная машина), и почему он пошел именно по такой технологической карте, а не по иной. Студент должен знать это в теории и увидеть процесс в реальности, тогда у него в памяти на всю жизнь отложится.

Погружение дает отличный результат, и я буду жестко настаивать, чтобы Сибирский федеральный университет работал таким методом. Кстати, во время выездных кафедр студент может заявиться, показать себя, свой потенциал, свое желание работать, и, очевидно, руководителю предприятия будет уже не так важно, что пока у молодого человека нет опыта работы. Работодатель увидит в нем перспективу.

Это касается и защиты дипломных работ. С этого года будем приглашать руководителей предприятий на защиту дипломных работ выпускников кафедры «Автомобильные дороги и городские сооружения». Здесь будет реальная возможность для молодых специалистов показать себя перед потенциальными работодателями. Отличная презентация самого себя.

Студент – это товар, который необходимо представить работодателю в лучшем виде. Идеально, конечно, когда процесс идет в русле взаимного интереса, а не по принуждению той или иной стороны.

Сергей Ефремов, генеральный директор ООО «Интек»:

– Поиск персонала в строительной отрасли крайне специфичный. Нередко он осложняется тем, что особенность выполнения определенного вида работ требует конкретных кадровых ресурсов. Поиск рабочих осложнен тем, что они практически не пользуются Интернетом, а другие каналы коммуникаций неэффективны для массового набора персонала. Другой момент: инженеры, архитекторы, менеджеры строительных проектов зачастую предпочитают работать не в конкретной организации, а на конкретном проекте, после его завершения переключаться на следующий и т.д.

Таким образом, перед застройщиком встает необходимость поиска целой команды специалистов на каждый новый проект, что требует существенных временных и финансовых затрат, тем самым увеличивается стоимость проекта. Топ-менеджеров с опытом реализованных проектов в строительной отрасли, как правило, перемanивают друг у друга конкурирующие компании, так как подходящих людей на рынке очень мало, а свободных профессионалов нет вообще.

Актуальный вопрос

Какой из аспектов строительной деятельности находится под пристальным вниманием саморегулирования? Качество выполнения строительных работ. Но кто обеспечивает это качество? Руки, выполняющие эти работы. Саморегулирование установило ряд требований к квалификационному составу строительных компаний, они определены Градостроительным кодексом РФ. Однако хотелось бы узнать, каким характеристикам должен соответствовать пусть не абсолютно совершенный, но близкий к желаемому идеалу коллектив современной строительной организации с точки зрения руководителей этих строительных организаций. Так сказать, посмотреть на него глазами членов профессионального сообщества. Мы решили задать членским организациям НП «СКС» несколько вопросов. Всего было опрошено 26 руководителей краевых строительных организаций. Намеренно указав антонимичные версии ответов, мы хотели дать возможность участникам опроса указать под литерой «Г» свой вариант. Итак, результаты опроса показали: представление о правильном кадровом составе совпадают в большинстве случаев, если речь идет о таком соотношении возрастных групп работников предприятия, как до 25 лет – 20%, 25-50 лет – 70%, 50-60 лет – 10%, работа такого коллектива будет эффективной. Также больше половины участников опроса считают, что привлечение временных работников со стороны – крайний случай, только если не хватает рук, а сроки горят. В остальном полученные ответы опрошенных можно назвать личным взглядом.

1. Какое из приведенных соотношений образование – опыт работы вы считаете оптимальным при приеме сотрудника?

высшее образование, стаж от 15 лет	**22,6%**
среднее профессиональное образование, стаж от 5 лет	**19,4%**
высшее образование, стаж от 5 лет	**29%**
Другие варианты	**29%**

С тем, что работнику достаточно иметь среднее профессиональное образование, а опыт работы не важен, не согласился никто.

Приведем собственные ответы участников опроса:

– все зависит от выполняемой работы, если брать категорию «инженерно-технические работники», то определяющим будет качество образования – 1 ответ;

– высшее образование, стаж от 3 лет – 3 ответа;

– среднее специальное образование, стаж от 1 года – 1 ответ;

– инженерно-технические работники – высшее образование, стаж от 3 лет – 2 ответа;

– работники среднего профильного (строительного) либо среднего технического (стаж работы не указан) – 1 ответ;

– среднее специальное образование, стаж от 3 лет – 1 ответ.

2. Каков, на ваш взгляд, идеальный возраст сотрудника, принимаемого на работу на постоянной основе?

От 25 лет	**27%**
не моложе 35 лет	**34,6%**
не моложе 45 лет	**0%**
Другие варианты	**38,4%**

Собственные ответы участников опроса:

– до 25 лет – 1 ответ;

– 32-40 лет – 1 ответ;

– не старше 35 – 1 ответ;

– любой, если подходит, – 2 ответа;

– 20-50 лет – 1 ответ;

– 25-45 лет – 2 ответа;

– до 35 лет – 2 ответа.

3. Какое соотношение возрастных групп работников предприятия вы бы назвали наилучшим для эффективной работы коллектива?

до 25 лет – 20%, 25-50 лет – 70%, 50-60 лет – 10%	**77%**
до 25 лет – 40%, 25-50 лет – 40%, 50-60 лет – 20%	**15,4%**
до 25 лет – 20%, 25-50 лет – 30%, 50-60 лет – 50%	**3,8%**
до 25 лет – 5%, 25-50 – 85%, 50-60 – 10%	**3,8%**

Свой вариант одного респондента:

– до 25 лет – 5%, 25-50 лет – 85%, 50-60 лет – 10%.

4. Какую из приведенных характеристик кадровых составов компании вы могли бы назвать оптимальной?

средний возраст сотрудников до 25 лет; образование высшее – 50%, среднее профессиональное – 50%	**11,5%**
средний возраст сотрудников 25-40 лет; образование высшее – 20%, среднее профессиональное – 60%, без образования – 20%	**34,6%**
средний возраст сотрудников 35-55 лет; образование высшее – 10%, среднее профессиональное – 80%, без образования – 10 %	**7,7%**
Другой вариант	**46,2%**

Руководители, отвечавшие на вопрос, сошлись во мнении, что идеальный возраст сотрудников от 25 до 40 лет, однако разошлись в определении оптимального процентного соотношения работников с высшим и средним образованием. Для полного отражения картины представляем все полученные ответы:

– средний возраст сотрудников до 45 лет, высшее образование более – 60% – 1 ответ;

– средний возраст сотрудников 25-40 лет – 30%, высшее образование – 70% – 1 ответ;

– средний возраст сотрудников до 25 лет, высшее образование – 40%, среднее профессиональное – 40%, без образования –10% – 1 ответ;

– средний возраст сотрудников 25-50 лет, высшее образование – 80%, высшее образование – 20% – 1 ответ;

– средний возраст сотрудников 25-45 лет, высшее образование – 60%, высшее образование – 40% – 1 ответ;

– средний возраст сотрудников 25-40 лет, высшее образование – 40%, высшее образование – 55%, без образования – 5% – 2 ответа;

– средний возраст сотрудников 25-40 лет, высшее образование – 50%, высшее образование – 50% – 1 ответ;

– средний возраст сотрудников 25-40 лет, высшее образование – 60%, высшее образование – 30%, без образования – 10% – 1 ответ;

– средний возраст сотрудников 25-40 лет, высшее образование – 50%, высшее образование – 40%, без образования – 10% – 1 ответ;

– средний возраст сотрудников 25-40 лет, высшее образование – 80%, высшее образование – 20% – 2 ответа.

5. Каково ваше отношение к привлечению временных работников со стороны?

идеальный вариант для выполнения непрофильных работ	**35,7%**
крайний случай, если не хватает рук, а сроки горят	**53,6%**
это наша постоянная практика	**7,1%**
Другой вариант	**3,6%**

Один присланный ответ:

– в летний период для неквалифицированных, низкооплачиваемых работ (как правило, осужденные).