

направления занимают на нефтеперерабатывающем предприятии самый крупный сегмент в трудовом коллективе.

В ФГБОУ ВПО «КнАГТУ» подготовкой бакалавров по профилю «Химическая технология природных энергоносителей и углеродных материалов» (в рамках направления «Химическая технология») занимается кафедра «Технология переработки нефти и газа» (Факультет экологии и химической технологии), открытая в 2006 г и подготовившая к настоящему моменту уже более 80 выпускников.

Взаимодействие ООО «РН – Комсомольский НПЗ» и кафедры «Технология переработки нефти и газа» КнАГТУ регламентируется договором, в рамках которого кафедра ежегодно финансируется для развития материально-технической базы и поддержания ее на современном научно-техническом уровне, студенты проходят технологическую и преддипломную практики, участвуют в мероприятиях, проводимых заводом.

Одним из таких мероприятий является ежегодная «Научно-техническая конференция молодых специалистов ООО «РН – Комсомольский НПЗ», в которой принимают участие лучшие студенты и аспиранты кафедры ТПНГ.

Эффективность взаимодействия предприятия и ВУЗа можно, в данном случае, оценить с помощью следующих критериев:

- число выпускников профильных классов, поступивших в ВУЗ на места, выделенные для целевого набора, по приоритетным для предприятия направлениям;

- объем долгосрочных договоров о поддержке профильных кафедр ВУЗа;

- возможность получения студентами, обучающимися на очном отделении, рабочей профессии, позволяющей трудоустроить студентов во время прохождения производственной и преддипломной практики;

- число выпускников трудоустроенных на предприятии.

Однако, на сегодняшний момент система «Школа - Вуз - Предприятие» работает не с максимальной эффективностью. Причин тому несколько:

- школьники, зачисленные в Роснефть-классы, проходят качественную и усиленную подготовку за счет средств компании Роснефть, но не обязаны, при этом, продолжать обучение в профильных ВУЗах и по приоритетным для компании направлениям, что позволяет им уйти из системы «Школа - Вуз - Предприятие» после завершения первого её этапа;

- студенты, обучающиеся по приоритетным направлениям и показывающие значительные успехи в обучении не имеют возможности получать корпоративные стипендии, которые могли бы повысить мотивацию к улучшению своих успехов;

- низкое качество производственных и преддипломных практик вследствие нетрудоустроенности студентов на время их прохождения.

Добиться повышения эффективности кадровой политики ООО «РН – Комсомольский НПЗ» в области сотрудничества с КнАГТУ возможно только при устранении вышеуказанных причин.

ПРОГНОЗИРОВАНИЕ ПОТРЕБНОСТИ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ В СПЕЦИАЛИСТАХ РАЗЛИЧНОГО УРОВНЯ

Кудрякова Н.В., Черепенина А.А.

Комсомольский-на-Амуре государственный технический университет, Комсомольск-на-Амуре, Россия

Появление новых инженерных специальностей объясняется большими структурными сдвигами в народном хозяйстве и в профессиональном составе кадров, возникновением новых направлений науки и техники, поэтому должна быть постоянная связь высших образовательных учреждений с отраслями, с промышленными предприятиями региона. Знание перспектив развития отрасли помогает формировать новые направления подготовки специалистов.

Возникает проблема совмещения сравнительного отставания в области подготовки инженерных кадров с развитием научно-технического прогресса, то есть важно изучить возможность корректировки учебных программ и быстрого введения новых учебных курсов, специальностей и специализаций путем замены устаревших. В связи с этим возникает необходимость прогнозирования подготовки инженерных кадров, которая определяется потребностью в специалистах по новым направлениям науки и техники.

Прогнозирование потребности в специалистах должно способствовать:

- количественной и структурной оптимизации профессиональной подготовки по образовательным программам, реализуемым в ФГБОУ ВПО «КнАГТУ»;

- обеспечению опережающей подготовки специалистов с целью создания возможности для развития перспективных видов деятельности на территории региона Хабаровского края;

- получению достоверной информации о потребностях предприятий региона в специалистах различного уровня;

- повышению точностей прогнозов потребностей предприятий региона в специалистах различного уровня.

С целью получения информации о потребностях промышленных предприятий г. Комсомольска-на-Амуре в специалистах различного уровня было проведено анкетирование предприятий:

- 1) ООО РН «Комсомольский НПЗ»,
- 2) Филиала ОАО «Компания «СУХОЙ» КнААЗ им. Ю.А. Гагарина»,
- 3) МУП «Проектный институт «Комсомольскгорпроект»,
- 4) ОАО «Хабаровсккрайгаз».

Цель анкетирования:

- получение информации о планировании потребностей в специалистах;

- получение информации о каналах информирования потенциальных работников о существующих вакансиях;

- выявление наиболее эффективных форм взаимодействия предприятий и вузов, а также проблем, препятствующих этому взаимодействию.

Из опрошенных предприятий работа по системному планированию потребности в специалистах ведется постоянно на КнААПО, (ее осуществляет планово-диспетчерское управление) и на Нефтезаводе, (служба заместителя генерального директора).

Информацию о существующих вакансиях в г. Комсомольске-на-Амуре можно получить через СМИ, Масс-медиа, (периодические печатные издания, радио-, теле- и видеопрограммы, иные формы распространения массовой информации), Интернет,

Службы занятости. Основными источниками информации потенциальных работников, согласно Рисунку

1, на опрошенных предприятиях являются СМИ, Интернет.

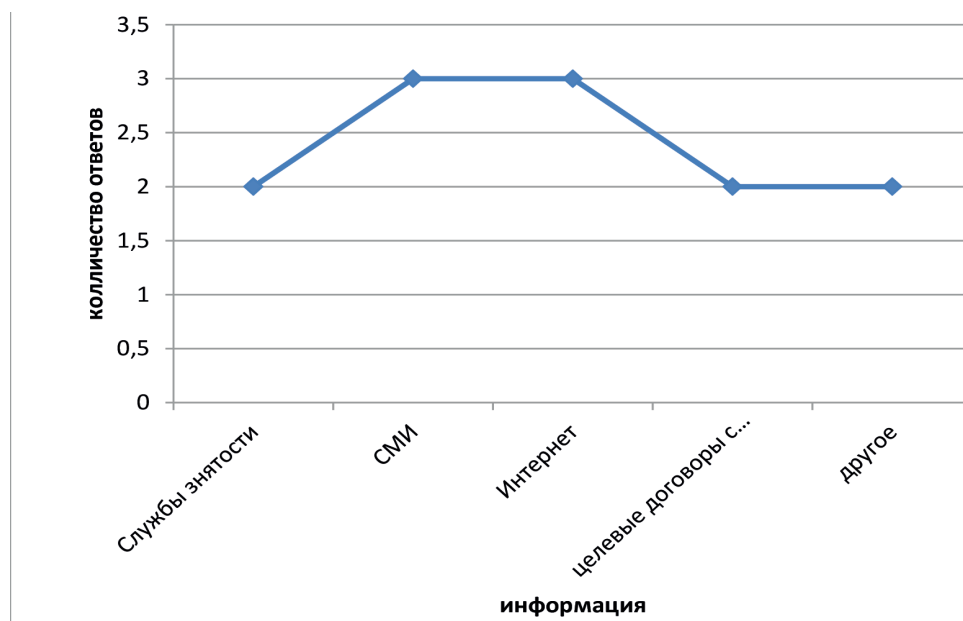


Рисунок 1 Каналы информирования потенциальных работников о существующих вакансиях

Потребность в специалистах на всех анализируемых предприятиях удовлетворяется, в основном, за счет приглашенных работников с других предприятий города и выпускников ФГБОУ ВПО «КнАГТУ»

(Рисунок 2), причем доля выпускников КнАГТУ в общем числе специалистов составляет: на предприятии ОАО «Хабаровсккрайгаз» - 72%, на ООО РН «Комсомольский НПЗ» - более 50%, на КнААПО – 18%.

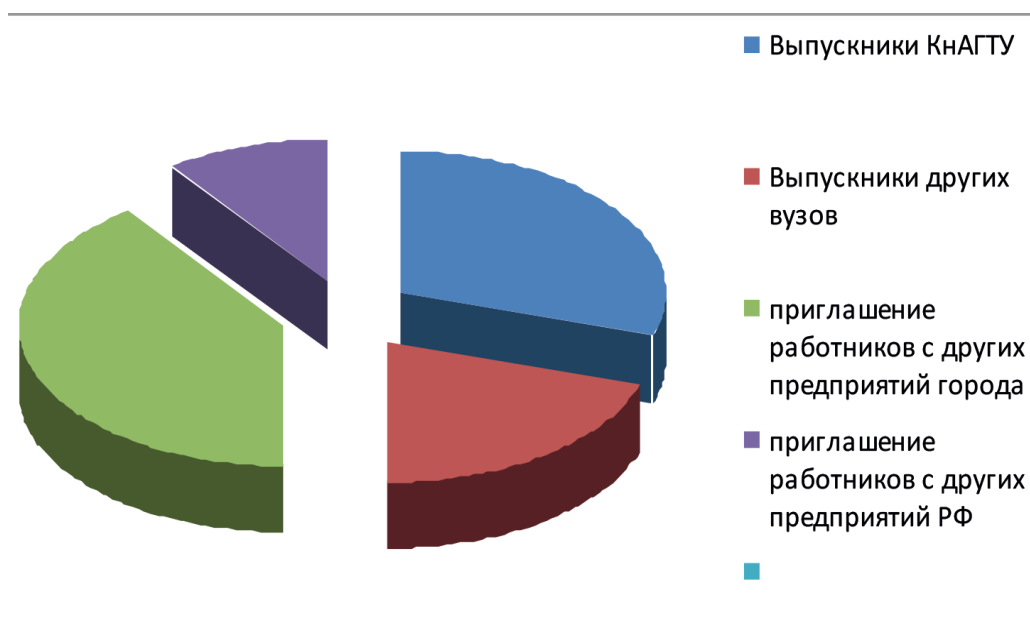


Рисунок 2. Источники удовлетворения потребности в специалистах

Согласно проведенному опросу, наиболее востребованными на КнААПО являются специалисты направлений подготовки «Самолето- и вертолето-

строение», «Технология машиностроения», «Промышленная электроника», «Авиа- и ракетостроение» (рис. 3).

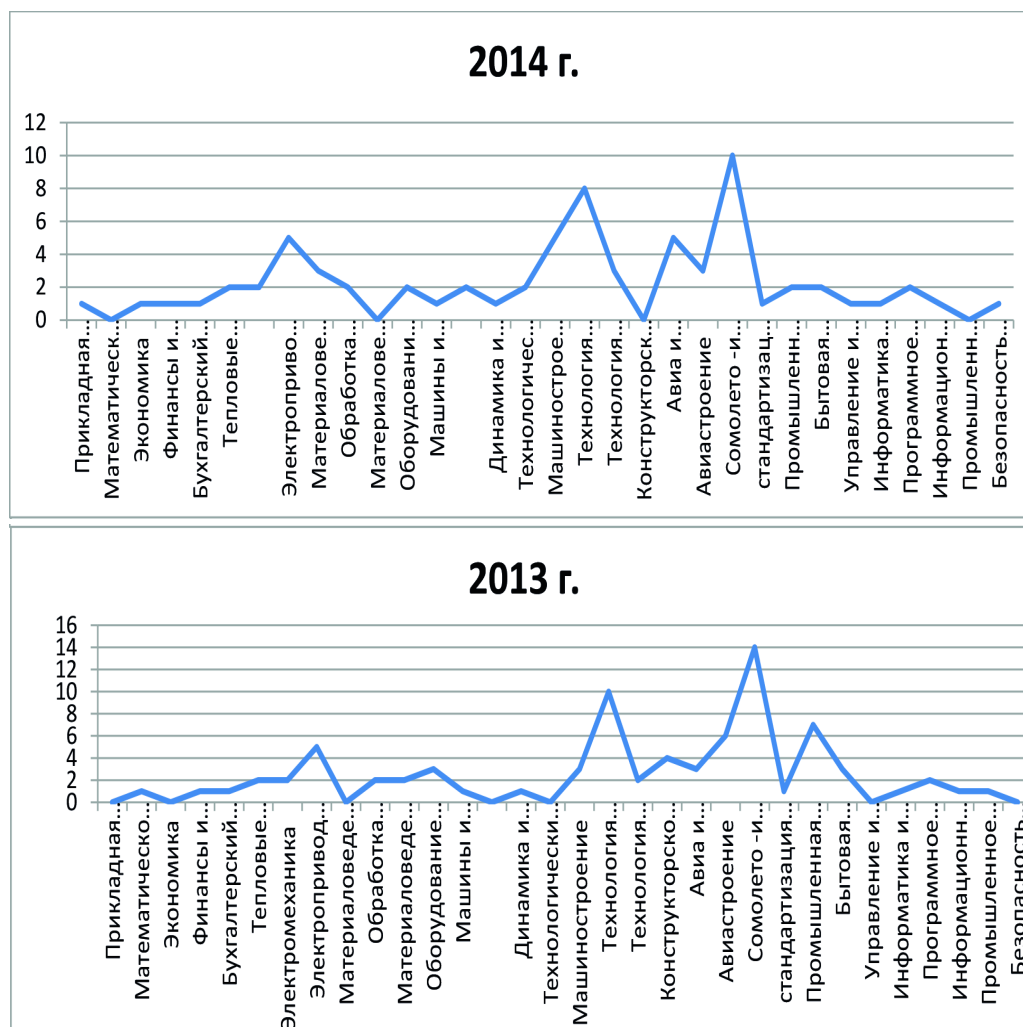


Рисунок 3. Потребность в специалистах на КнААПО в 2013-2014 г.

Наиболее востребованными в 2013-2014 гг. на анализируемых предприятиях являются специалисты следующих профессий (табл. 1):

- на ООО РН «Комсомольский НПЗ» - мастера газового хозяйства и инженеры-технологи;

- на «КнААПО» – сварщики, инженеры-конструкторы, литейщики;

- на ОАО «Хабаровсккрайгаз» - мастера газового хозяйства.

Таблица 1

Предприятие	Профессия	Количество специалистов
1. ООО РН «Комсомольский НПЗ»	Мастера газового хозяйства	15
	Лаборанты	10
	Инженер-технолог	15
	Инженер-маханик	7
	Инженер-строитель	2
2. КнААПО	Бухгалтер	8
	Сборщик-клепальщик	10
	Сварщик	15
	Литейщик	10
	Инженер-технолог	5
	Инженер-конструктор	12
Слесарь	3	
3. ОАО «Хабаровсккрайгаз»	Мастера газового хозяйства	15
	Лаборанты	10
4. МУП «Проектный институт «Комсомольскгорпроект»	Инженер-технолог	4
	Архитектор	4

Следующим блоком в проведенном исследовании были формы (механизмы взаимодействия) предприятий с КнААПО.

В настоящее время связи с предприятиями могут затрагивать сам образовательный процесс посредством таких механизмов, как создание базовых ка-

федр в вузе и исследовательских лабораторий на предприятиях, целевая подготовка студентов, организация мест практики и проектных учебных лабораторий, привлечение ведущих специалистов производства к ведению спецкурсов и стажировок на производстве для вузовских преподавателей, совместная разработка образовательных программ как для студентов, так и для работников предприятий.

Взаимодействие может осуществляться и в рамках совместных исследовательских проектов, в процессе прогнозирования развития науки и технологий и коммерциализации результатов исследований. Также в структуре вузов могут создаваться группы, которые непосредственно занимаются исследованиями в области технологического развития, научно-технического прогнозирования, являются ресурсными центрами для предприятий и организаций отраслей экономики, осуществляют консалтинговую и информационно-аналитическую деятельность.

Преобладающими формами взаимодействия на предприятиях ООО РН «Комсомольский НПЗ», «КнААПО» и «Проектный институт «Комсомольск-скорпроект» являются целевая подготовка студентов, организация мест практики студентов, совместная разработка образовательных программ дополнительного профессионального образования (программы повышения квалификации «Проектирование зданий и сооружений ПК Лира-САПР 2013», «Ценообразование и сметное дело в строительстве. ПК Гранд-СМЕТА»).

Из дополнительных форм взаимодействия следует отметить программу «Школа-Вуз-Предприятие» (ООО РН «Комсомольский НПЗ»), формирующую условия для притока в компанию талантливой, профессионально подготовленной молодежи.

В результате проведенного исследования можно сделать вывод о том, что из четырех рассмотренных предприятий системная работа по планированию потребностей в специалистах осуществляется на ООО РН «Комсомольский НПЗ» и «КнААПО», в то время как на других предприятиях она носит лишь эпизодический характер.

Успешно развиваться предприятие сможет только в том случае, когда человеческий капитал, которым оно располагает, будет соответствовать по своим характеристикам текущим и перспективным потребностям предприятия, определяющимся тенденциями развития соответствующей отрасли промышленности. Однако на сегодняшний день, как показали исследования, в этой области наблюдается лишь частичное соответствие. Функцию подготовки работников интеллектуального труда для предприятий выполняют высшие учебные заведения.

Для решения данной проблемы, по нашему мнению, необходима разработка механизма взаимосвязи вузов и предприятий, позволяющего вузу прогнозировать потребности предприятий и готовить специалистов с учетом этих потребностей.

ПРОБЛЕМЫ В СФЕРЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ КАК ФАКТОР ДЕСТАБИЛИЗАЦИИ НА РЫНКЕ ТРУДА ИНЖЕНЕРНЫХ КАДРОВ

Лиханова М.С., Бондаренко О.В.

Комсомольский-на-Амуре государственный технический университет, Комсомольск-на-Амуре, Россия

Вопрос преодоления дефицита инженерных кадров в настоящее время стоит особенно остро: Россия испытывает осязаемую потребность в квалифицированных инженерах, являющихся опорой отечественного производства. Необходимость выхода страны на

международные рынки с конкурентоспособной, качественной продукцией обуславливает потребность внедрения инновационных технологий, что невозможно без высококвалифицированных технических работников.

В настоящее время на рынке труда инженерных кадров имеет место определённый дисбаланс структуры спроса на труд указанных специалистов и структуры предложения труда. Данное несоответствие наблюдается не только в разрезе специальностей, но и по уровням профессиональной подготовки. Это находит выражение в том, что значительный удельный вес в структуре всех выпускников профессиональных учебных заведений занимают выпускники вузов при значительном количестве вакансий по рабочим профессиям. При нарастающей потребности в инженерно-технических кадрах профессиональные учебные заведения продолжают выпускать в большей степени гуманитариев. В Хабаровском крае, например, в структуре выпуска специалистов с высшим образованием лидирующее положение занимают такие специальности и направления подготовки, как «Гуманитарные науки» и «Экономика и управление».

Спрос на специалистов инженерно-технического профиля существенно стал увеличиваться в последние годы. Например, спрос на инженеров по техническому надзору увеличился в 5 раз, на инженерно-экологов – в 3 раза [1]. Дефицит инженерных кадров в нашей стране начал формироваться ещё в 90-е годы, когда высшее инженерное образование стало утрачивать свою престижность в связи с резким падением уровня зарплат данной категории работников, увеличилось число безработных инженеров, что отчасти можно объяснить неэффективной конверсией предприятий военно-промышленного комплекса. Вследствие этого подавляющее большинство вчерашних инженеров, технологов и конструкторов стали менеджерами по продажам, специалистами по логистике, маркетингу и связям с общественностью. Те, кто остался верен своей профессии, в полной мере смогли испытать на себе многочисленные трудности, связанные с переходом к рыночной экономике: длительные невыплаты зарплаты, вынужденные административные отпуска, работа на устаревшем оборудовании и пр. К началу 2000-х гг. ситуация на рынке труда изменилась – отечественное производство ощутило недостаток квалифицированных инженерных кадров, который в дальнейшем превратился в явный дефицит грамотных инженеров. С появлением большого количества иностранных компаний на российский рынок изменились требования, предъявляемые к потенциальным сотрудникам – кроме высшего технического образования стало необходимым хорошее знание иностранных языков, умение работать с различными компьютерными программами и прочие требования.

В связи с актуализацией данной проблемы государство в партнёрстве с работодателями в ближайшей перспективе намерено осуществить переподготовку не менее 15 000 инженеров. Министерство образования выразило готовность финансировать до 50 % затрат работодателей на обучение инженеров. На эти цели из бюджета министерства выделено 350 млн. руб. в 2013 г. и до 200 млн. руб. в 2014 г. [2]. Это свидетельствует о серьёзной озабоченности органов государственной власти проблемой дефицита инженерных кадров.

Анализ причин дефицита инженерных кадров позволил выделить наиболее значимые из них: падение престижности инженерных специальностей, сложность обучения, неправильная информированность абитуриентов о востребованности тех или иных про-