

И.А. ЦЕПАЕВА, заведующая производственной практикой

Статья раскрывает особенности решения проблемы трудоустройства выпускников отраслевого вуза с учетом современных социально-экономических условий и состояния рынка труда в атомной отрасли. Представлен положительный опыт работы Центра содействия трудоустройству выпускников Северской государственной технологической академии в указанном направлении.

Ключевые слова: атомная отрасль, выпускники вуза, трудоустройство, рынок труда, центр содействия трудоустройству выпускников.

В последние годы особую актуальность приобрела проблема трудоустройства выпускников высших учебных заведений. Атомная отрасль в этом смысле не исключение. При общей численности работающих 338,2 тыс. человек прием молодых специалистов составляет около 3 тыс. человек в год [1]. В то же время результатом выполнения стратегических планов Росатома согласно только обязательной программе¹ (то есть с гарантированным финансированием) должен стать ввод в строй к 2020 г. 20 новых энергоблоков.

Столь масштабная программа развития атомной энергетики кроме больших финансовых вложений потребует и привлечения значительных трудовых ресурсов (к 2016 г. дополнительная занятость в организациях отрасли составит около 15 тыс. человек). Так, только для введения в строй Северской АЭС необходимая численность строительно-монтажного персонала будет достигать 8 тыс. человек в пиковый период строительства. Численность эксплуатационного персонала для двух энергоблоков составит 1641 человек, в том числе 496 человек – персонал управления, 500 человек – оперативный персонал, 645 человек – ремонтный персонал.

Выпускники академии и рынок труда

При этом главным лимитирующим фактором становится время. По словам руководителя госкорпорации «Росатом» С.В. Кириенко, у нас есть 5–7 лет для того, чтобы произвести передачу знаний и опыта вновь приходящему в отрасль поколению [2]. Старые, опытные, дисциплинированные, ответственные кадры, которые сформировались как специалисты в советское время, постепенно уходят. На смену приходит молодежь, которая относится к производству совсем иначе. Она



¹ ФЦП «Развитие атомного энергопромышленного комплекса России на 2007–2010 годы и на перспективу до 2015 года», утвержденная постановлением Правительства РФ от 06.10.2006 №605.

хуже подготовлена, менее ответственна, «увлечена» подработками, зачастую рассматривает государственное предприятие не как основную работу, а как «прикрытие» для коммерческой деятельности. Естественный процесс передачи знаний, навыков дисциплины и ответственности нарушается. Между уходящими поколениями и приходящими им на смену образуется вакуум. И времени, чтобы исправить это положение, остается все меньше.

На протяжении последних десяти лет принимались отдельные меры для смягчения отрицательных явлений и тенденций, возникавших в сфере кадрового обеспечения атомной отрасли. В рамках сотрудничества Минобрнауки России и Росатома на 2007–2010 гг. сформирован государственный и корпоративный заказ для подготовки молодых специалистов. Предусмотрено обновление научно-лабораторного фонда вузов, строительство научных городков для молодых ученых, разработка новых учебных программ и профессиональных стандартов, создание электронных библиотек и т.д.

Вместе с тем реализуемый комплекс государственных мер является недостаточным. Опыт высших учебных заведений в других секторах экономики, которым удалось наладить партнерские отношения с профильными предприятиями (обеспечивающими систематическое проведение производственных практик и стажировок студентов), установить с работодателями договорные отношения, позволяющие еще до окончания вуза гарантировать трудоустройство выпускников, убеждает нас в том, что эти возможности в атомной отрасли необходимо задействовать в полной мере.

Как известно, закрытые атомные города были созданы для проживания и обслуживания работников оборонных градообразующих предприятий.

Эти предприятия были и остаются основными источниками рабочих мест, поскольку атомная промышленность в силу своей специфики не ориентирована на большой рынок труда. Молодежь этих городов – ценнейший ресурс атомной отрасли. Это новое поколение молодых людей, «генетически» предрасположенных к специфике работы и жизни «за колючкой», воспитанных в семье потомственных работников атомной отрасли, идеологически «заточенных», интеллектуально развитых, не страдающих радиофобией. Вместе с тем уже два десятилетия (на фоне общего демографического спада 17-летней давности) закрытые атомные моногорода «кровоточат»: незаметно, но неуклонно растет миграционный поток молодых людей в конкурирующие секторы экономики. Если не предпринимать никаких действий, не пытаться решать эту проблему всеми доступными средствами (в том числе педагогическими – наряду с политическими, экономическими и др.), то рано или поздно атомные моногорода иссянут: люди – еще менее восполнимый ресурс, чем нефть и газ.

И дело не только и не столько в количестве выезжающих молодых людей, сколько в их качестве. Мало того что население таких городов сокращается само по себе, что делает практически невозможным нормальное функционирование и перспективное развитие атомных производств, – существенно меняется его качественный состав. В отрасль не попадают самые активные, наиболее подготовленные, творчески развитые люди, то есть те, кто готов действовать [1].

Все вышесказанное вносит в работу отраслевых высших учебных заведений Росатома, направленную на трудоустройство выпускников, в том числе и в работу Северской государственной технологической академии, свою

специфику. Можно выделить наиболее существенные трудности реализации этого важнейшего направления деятельности отраслевого вуза.

Во-первых, в отличие от учебных заведений открытых городов для вузов закрытых территорий характерно малое число связей с предприятиями вне города и предприятиями других отраслей. Поскольку раньше практически всех молодых специалистов забирали «родные» базовые предприятия, то у вузов не было необходимости выходить за их пределы. В настоящее время устанавливать контакты с предприятиями, опираясь на связи с бывшими выпускниками, как это делают многие вузы, нет возможности: выпускники, как правило, работают все на том же базовом предприятии.

Во-вторых, существующие режимные ограничения на въезд в город до недавних пор не позволяли обеспечивать атомный рынок труда за счет ино-городских студентов, которые по окончании учебы оставались бы в этом секторе экономики.

Специфично и то, что относительно высокий уровень и качество жизни в закрытых городах сформировали слабо мобильный контингент населения. Молодые специалисты, как правило, продолжали жить и работать в своем городе. Складывается парадоксальная ситуация, когда образовательный уровень безработных в каждом по отдельности из закрытых городов год от года растет, в то время как большинство предприятий отрасли испытывают «кадровый голод».

При консультировании в городских центрах занятости населения достаточно часто выясняется, что выпускники вузов и техникумов не имеют возможности или желания работать по полученной ими специальности. В большинстве случаев эти молодые люди трудоустраиваются по тем спе-

циальностям, которые предлагает весь доступный рынок труда, в том числе и не отраслевой. Спланировать свою карьеру на этапе обучения мешает недостаток достоверной и полной информации о современном рынке труда в атомной отрасли и перспективах его развития.

В непростой ситуации оказываются и сами отраслевые вузы. Указанная специфика привела к тому, что в плане трудоустройства выпускников отраслевые вузы медленнее адаптируются к изменению внешних социально-экономических условий. Фактически в этом направлении они как бы догоняют вузы открытых городов. В то же время сильная зависимость от базового предприятия делает вузы уязвимыми. Ухудшение положения на конкретном предприятии в этих условиях обрачивается высокой степенью невостребованности выпускников, несмотря на то, что в таких специалистах остро нуждаются другие предприятия отрасли.

Все это в полной мере относится и к Северской государственной технологической академии, поскольку до недавнего времени Сибирский химический комбинат (СХК) являлся для её выпускников основным источником рабочих мест: с 1998 по 2007 гг. на СХК из стен академии ежегодно приходили работать в среднем 60–65% молодых специалистов. В 2008 г. плановая остановка двух реакторов на комбинате привела к сокращению рабочих мест и вынудила комбинат временно прекратить набор персонала, в том числе и прием молодых специалистов. Для нас это означало, что почти 50 человек, те самые 65% молодых людей могли остаться без работы по специальности. Достойно выйти из непростой для академии ситуации помогли опережающие меры.

Осознавая, что в сложных современных условиях долг каждого высше-

го образовательного учреждения – сделать все возможное для того, чтобы по максимуму трудоустроить выпускников, а также то, что разовые услуги выпускникам высшей школы проблемы не решают, Северская академия еще в 2003 г. поставила перед собой задачу организовать целенаправленную и системную работу в этом направлении. Был создан Центр содействия трудоустройству выпускников СГТА. Уже шесть лет центр осуществляет взаимодействие с предприятиями и организациями региона и отрасли, региональными и местными администрациями по вопросам трудоустройства выпускников и проведения практики студентов, проводит анализ потребностей предприятий и организаций региона и отрасли в специалистах, предоставляет студентам актуальную информацию по отраслевым и профильным предприятиям. Усилиями сотрудников центра был проведен анализ отраслевого рынка труда, установлены контакты с более чем 30 предприятиями, из них выбраны те, что наиболее полно отвечали требованиям выпускников. В результате этой работы было заключено более 20 долгосрочных договоров на подготовку и

трудоустройство специалистов, и в 2008 г., несмотря на то, что базовое предприятие не смогло предоставить рабочие места, количество вакансий на выпускников в 2 раза превышало число самих выпускников (рис. 1).

На рис. 2 показана структура фак-

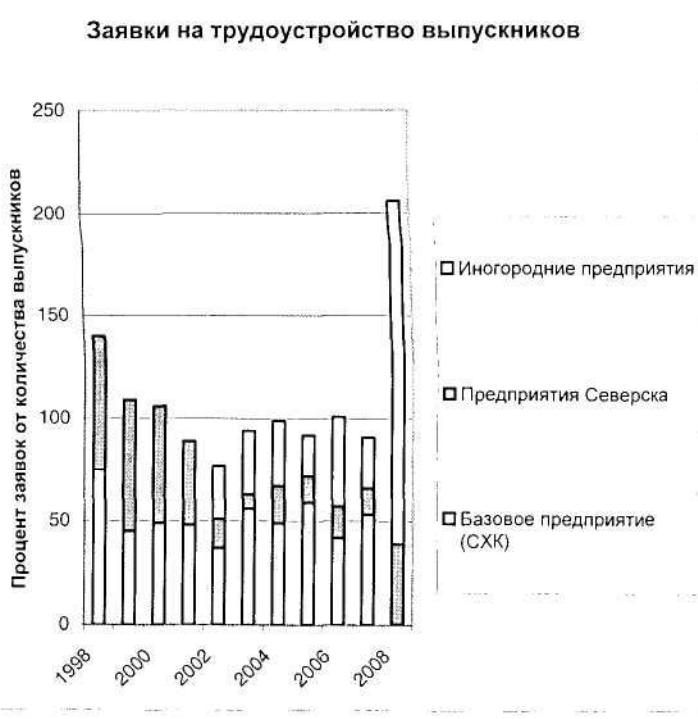


Рис. 1

Фактическое трудоустройство (2008 г.)

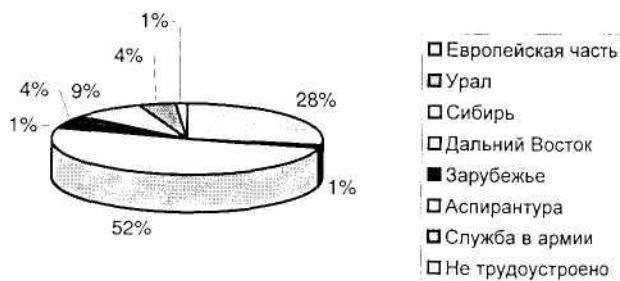


Рис. 2

тического трудоустройства выпускника 2008 г.: более 50% выпускников трудятся на предприятиях Сибири, значительная часть (около трети) – в Европейской части России и дальнем зарубежье, 9% продолжают послевузовское обучение в аспирантуре.

В атомной отрасли и закрытых городах закрепились 65% от выпускника. На сегодняшний день выпускники 2008 г. успешно работают на машиностроительном заводе в г. Электросталь Московской обл., на Железногорском горнохимическом комбинате (Красноярский край), на приборном заводе в г. Обнинске Калужской области, в Российском федеральном ядерном центре ВНИИ экспериментальной физики (г. Саров Нижегородской области), на электрохимическом заводе в г. Зеленогорске Красноярского края, Ленинградской атомной станции, Новосибирском заводе химконцентратов, атомных ледоколах Атомфлота и на многих других предприятиях. Все работодатели хорошо отзываются о наших специалистах.

Можно с уверенностью утверждать, что студенты академии стали более ре-

ально подходить к выбору профессии, планированию своей профессиональной карьеры. Получив профориентационные услуги в стенах родного вуза, они быстрее находят работу после окончания учебного заведения, а нередко уже трудятся по специальности во время обучения и впоследствии остаются работать на этих предприятиях. Это говорит о том, что молодые люди имеют представление о том, какие конкретные знания, умения необходимо получить, чтобы достичь тех результатов, к которым они стремятся.

В настоящее время завершается создание Национального исследовательского ядерного университета (НИЯУ) с целью кадрового обеспечения государственных программ развития ядерного комплекса России. Спрос на молодых людей с инженерным образованием в атомной отрасли уверенно растет, и в ближайшее время эта тенденция сохранится. В связи с этим одним из приоритетов в работе вуза должен стать переход от решения локальной задачи трудоустройства выпускников к системному взаимодействию учебного



заведения с рынком труда. На совещании по вопросам подготовки специалистов, состоявшемся 3 марта 2009 г. в Московском физико-техническом институте, председатель Правительства РФ В.В. Путин отметил: «В кризисный период высшая школа способна играть роль одного из важнейших социальных стабилизаторов, смягчать давление на рынок труда, помогать людям оперативно получать новую профессию, новую информацию в самом широком смысле этого слова, востребованную на рынке труда» [3].

Литература

1. См.: Степанов Ю.Н., Жмайло А.И. Кадровый потенциал закрытого города в условиях социально-экономической трансформации. Озерск, 2009. 187 с.
2. Аналитическое обеспечение реформы атомной отрасли: материалы конференции // Атом-пресса, 2008. №1 (787).
3. Путин В.В. В кризисный период высшая школа способна играть роль одного из важнейших социальных стабилизаторов // Высшее образование сегодня. 2009. №3. С. 2–3.

TSEPAEVA I.A. GRADUATES OF THE SEVERSK STATE TECHNOLOGICAL ACADEMY AND LABOUR-MARKET

The article discloses problem-solving peculiarities of job placement of graduates of an applied-research institute of higher education subject to modern socio-economic conditions and the state of labour-market in nuclear industry. Positive experience of work in this direction of the Job Placement Assistance Centre of the Seversk State Technological Academy is presented.

Keywords: job placement of graduates, labour-market in nuclear industry, Job Placement Assistance Centre.