



Привлечь и мотивировать

Казалось бы, строительных специальностей в республиканских профессиональных учреждениях образования представлено не так уж и мало. Практически каждый такой колледж, техникум или ПТУ в преддверии сезона абитуриентов начинает пропагандировать специальности столяра, штукатур-маляра или каменщика. Однако дефицит в рабочих кадрах строительных компаний сохраняется. Почему? Попробуем вместе с экспертами разобраться в этом вопросе.

Важнейшие кадровые вопросы отрасли обсуждались 22 ноября в ходе бизнес-семинара «Пути решения проблемы обеспечения, подготовки и закрепления рабо-

чих кадров на предприятиях строительной отрасли в современных условиях». В дискуссии приняли участие руководители, специалисты кадровых служб и другие представители строительных предприятий региона, Минстроя и Минобрнауки УР, ГУ «Государственная служба занятости УР» и учреждений среднего профессионального и высшего образования. Организаторами бизнес-семинара выступили Региональная Ассоциация некоммерческих учебных заведений УР и Некоммерческое партнерство СРО «Строитель» при поддержке ДОО «Спецгазавтотранс».

Некому строить

По мнению директора НП СРО «Строитель» **Александра Ходырева**, основной причиной нехватки кадров в отрасли сегодня является демографический спад. «Если десять лет назад количество выпускников школ в Удмуртии составляло порядка 40 тысяч человек, то сейчас их число достигает лишь 18 тысяч, – рассказывает он. – Соответственно, приток, который сегодня ожидают средние

и высшие учебные заведения, сократился в два с лишним раза. При этом практически все дети поступают в вузы, сделать это легко – конкурсов на место почти нет, тем более в коммерческих заведениях. И лишь малая часть абитуриентов предпочитает получить среднее или начальное профессиональное образование».

Проблема не обошла стороной колледжи и училища, занимающиеся подготовкой кадров для строительной отрасли. Все малочисленное с каждым годом становятся группы штукатуров-маляров или плотников, все реже выпускники занимаются поиском работы по специальности. «В чем причина? – спрашивает коллег **Нина Нохрина**, главный специалист-эксперт отдела профессионального образования Минобрнауки УР. – Наверное, в том, что в дальнейшем их ожидает недостаточный размер зарплаты. Кроме того, существует проблема с трудоустройством выпускника таких учебных заведений, остается острой необходимостью развития схем наставничества на строительных предприятиях».

С ней согласна и **Ирина Синицына**, директор Гуманитарно-инженерного колледжа, председатель Совета Региональной Ассоциации некоммерческих учебных заведений УР. По ее мнению, огромное значение в привлечении кадров в строительные компании имеет возможность вложения инвестиций в собственный коллектив, а также высокий уровень конкурентоспособности и хорошая репутация предприятия. Иными словами, организации должны с первых курсов учебы проявлять интерес к потенциальным сотрудникам. В Удмуртии уже существуют положительные примеры такого сотрудничества. В 2010 году ДОО «Спецгазавтотранс» совместно с Гуманитарно-инженерным колледжем создали учебно-производственную площадку для подготовки машинистов дорожно-строительной техники. По словам **Алексея Фарафонтова**, генерального

директора предприятия, учебный полигон открыт с расчетом на то, что им смогут пользоваться другие предприятия и учебные заведения региона.

Национальная угроза

«Повышение мотивации – вот главная задача учреждений образования и предприятий в развитии ситуации с нехваткой рабочих кадров в Удмуртии на ближайшие годы», – отмечает Ирина Синицына. Дефицит кадров в строительной сфере региона и страны принимает ужасающий вид. По словам эксперта, если ранее ситуация вносила тревогу, то сейчас она граничит с глобальной угрозой для будущего всей нации. «Качественные изменения экономики, инновационный прорыв и в целом развитие страны немислимы без роста показателей строительства, применения новых методов и технологий», – считает она. – Но если сегодня мы не можем обеспечить квалифицированными кадрами отрасль, то обо всем этом не может быть и речи».

Ежегодно службы занятости населения Удмуртии размещают по 2,5 тысячи вакансий штукатура-маляра и плотника. Количество востребованных электрогазосварщиков, как и каменщиков, достигает тысячи заявок в год. Вслед за ними в строке необходимых сотрудников стоят облицовочник-плиточник, электрик, бетонщик,

арматурщик. На данном сегменте рынка труда спрос на рабочую силу превышает предложение более чем на 1,7 тысячи единиц, а по ряду специальностей – на 2 тысячи единиц. Такие данные приводит **Ольга Косякина**, начальник отдела профориентации и профобучения ГУ «Государственная служба занятости населения УР». «К примеру, на 1 ноября текущего года в службы занятости от строительных предприятий было подано 2796 вакансий. Число безработных граждан, имеющих соответствующие профессии, составляет 548 человек, – продолжает она. – В разрезе конкретных специальностей на 647 вакансий плотников, которые были заявлены организациями, приходится всего лишь 45 граждан с данной профессией. Следующий пример – штукатура-маляра: подано 543 вакансии, а на учете безработных в службах занятости их всего-навсего 36». По информации Ольги Косякиной, такая ситуация прослеживается практически по всем строительным специальностям.

При этом десятки окончивших училища и колледжи не могут найти работу, так как уровень их профессиональной подготовки не соответствует требованиям компаний.

Найти и удержать

«Действительно, отыскать среди немногочисленных потенциальных сотрудников истинный алмаз сложно, но можно», – считает **Ольга Дорофеева**, специалист в сфере управления персоналом, член Межрегиональной общественной организации «Ассоциация бизнес-тренеров». Главное, по ее словам, правильно подойти к поиску необходимого работника. Это могут быть традиционные методы – обращения в службы занятости, кадровые агентства, политика агрессивного привлечения сотрудников предприятия-конкурента и так далее. Причем не стоит отвергать такой инструмент, как Интернет, а именно социальные сети. Как утверждает бизнес-тренер, грамотно составленное резюме в Сети теперь можно отыскать не только в списке работников ИТР, но и среди рабочих специальностей. «Отсутствие аккаунта в Facebook, «Одноклассниках» или



Рустам ХАБИБУЛЛИН, первый заместитель министра строительства, архитектуры и жилищной политики УР:

– Главная проблема кадровой политики в строительстве в том, что студенты профессиональных образовательных учреждений получают соответствующий диплом, но затем отказываются работать по специальности.

Не допустить этого – вот основная задача на ближайшее время. Подход строительных компаний к проблеме может быть разным. Для менее крупных и процветающих предприятий существует проблема найти хорошего маляра, а тем более удержать его в компании. Для других работников – это всего лишь кирпич в отстроенной системе, который легко заменить на другой. Так или иначе, вопрос требует дальнейших обсуждений с представителями строительства и образования региона. И, надеюсь, он будет решен с наименьшими для всех потерями.

Ежегодно службы занятости населения Удмуртии размещают

по **2500** вакансий штукатура-маляра и плотника



«ВКонтакте» – сегодня большая редкость, так почему бы не воспользоваться возможностями этих сайтов?» – подчеркивает она.

ственно решать проблемы и не обвинять своих сотрудников в ошибках, а видеть их в неэффективном построении бизнес-процессов».

Соблюдая эти нехитрые правила, по мнению эксперта, можно избежать проблемы с дефицитом кадров на предприятии.



Большое значение в привлечении кадров в строительные компании имеет высокий уровень конкурентоспособности и хорошая репутация предприятия



Если необходимый человек уже найден, то стоит задуматься о втором важном моменте. Его нужно максимально привлечь к работе. «Прежде всего это касается процедур приема на работу, – рассказывает Ольга Дорофеева. – Необходимо детально проговорить с работником все условия – от заработной платы и до распорядка его дня. А далее стоит рассказать про то, что принято или не приветствуется в вашей компании, провести небольшую экскурсию по территории предприятия или предоставить план-схему с указанием наиболее значимых для сотрудника мест и помещений». По мнению бизнес-тренеров, такое внимание руководителя позволит работнику наиболее быстро и эффективно влиться в коллектив.

Следующий этап связан с необходимостью удержать профессионала, что для строительной отрасли по-прежнему актуально. «Важно четко определить для себя срок, после которого вы как руководитель можете предоставлять привилегии по результатам работы нового сотрудника, – советует Ольга Дорофеева. – Возьмите за правило на собственном примере учить оперативно и каче-

Региональная Ассоциация некоммерческих учебных заведений УР



АНО «Гуманитарно-инженерный колледж»

На созданной совместно с ДОО «СПЕЦГАЗАВТОТРАН» ОАО «ГАЗПРОМ» учебно-производственной площадке (полигоне) ведется подготовка по курсам:

- Машинист экскаватора, бульдозера (отечественного и иностранного производства)
- Машинист крана (крановщик), трубоукладчиков (иностранного производства)
- Водитель погрузчика (отечественного и иностранного производства)
- Машинист автогрейдера
- Сметное дело
- Охрана труда и др.

На правах рекламы

Предложения по сотрудничеству направлять:
postmaster@gik.izhnet.ru
Сайт АНО «ГИК» www.anogik.ru
Тел. 8 (3412) 790-791, факс 8 (3412) 790-792, 8 912 874 55 82