

Из выступления Президента Российского союза пекарей Алексея Лялина:

«Нужна госпрограмма по системной подготовке кадров для пищевой отрасли»

Дефицит кадров в хлебопекарной отрасли по стране составляет от 32 до 47%.

На хлебокомбинатах сегодня не хватает до половины необходимых в производстве сотрудников!

Почему переработчики молока или кондитеры могут привлекать специалистов, а у хлебопеков это не получается? Дело в том, что изначально хлебопекарная отрасль была чрезмерно политизирована, цена на хлеб искусственно ограничивалась.

Впервые исполнительная власть фактически признала проблему в 2020 г., когда было принято недостаточное, но единственно возможное тогда решение – небольшая компенсация производителям так называемых социальных сортов хлеба.

В настоящее время у большинства производителей хлебобулочных финансовые проблемы не исчезли, поэтому с привлечением необходимых кадров – большие проблемы. Произошел большой отток кадров в период частичной мобилизации.

Нужна государственная программа по подготовке кадров для пищевой отрасли.

Подготовка пекаря в учебном заведении занимает 2,5 года. По выходу это должен быть полностью готовый специалист – но сегодня этого нет. Нам нужны работники, которые быстро обучаются, быстро включаются в работу.

В 2022 году в ЦФО 23 вуза и 246 сузов готовили специалистов для отрасли. В СЗФО, соответственно, 9 и 88. Казалось бы, учебных заведений более чем достаточно, но хлебозаводы испытывают острую нехватку персонала.

Какие специалисты требуются хлебозаводам? Пекари, тестоводы, инженеры-технологи, операторы линии и многие другие. Стоит отметить, что ни одно среднее профессиональное заведение в настоящее время не готовит операторов линии на хлебопекарном предприятии.

Во многих зарубежных компаниях, когда приходит обучающийся сотрудник, ему предоставляют своего рода «производственный комикс», где подробно расписаны операции и обязанности. По этому пособию он готовится в течение нескольких дней – и выходит на смену. Для этого не нужно учиться больше года в сузе.

Хлебокомбинатам не хватает таких специалистов, как бухгалтеры, экономисты, финансовые директора, маркетологи, IT-специалисты и др., которые были бы знакомы со спецификой работы промышленного хлебопекарного предприятия. К сожалению, этой конкретике сегодня учебные заведения не учат, и готовых специалистов по данным специальностям для пищевых производств нет. Поэтому тех же бухгалтеров, пришедших из коммерческих структур и не знакомых с работой промышленного предприятия, где иные бизнес-процессы, иные бухгалтерские проводки и т.п., приходится обучать заново.

Все чаще возникают ситуация, когда работникам не выплачивается заработная плата, поскольку денег просто нет.

Недавно руководство ОАО «Курскхлеб» посчитали, что хлебозаводу, чтобы сохранить персонал и не закрыться, необходимо поднять зарплату на 42%. Подобная ситуация в Туле, Владимире, других городах. Но настолько увеличить зарплаты хлебозаводы сейчас не в состоянии. Напомню, что предприятия с рентабельностью 6-12% – это лидеры рынка. А ведь эти цифры ниже ставок по кредиту, а в некоторых случаях и процентов по вкладу. Получается, что лучше положить деньги в банк, чем вести бизнес.

Что может сделать хлебопекарное предприятие для привлечения и сохранения работников? Один из стимулов – жилье. Механизмы,

позволяющие предприятиям, без отвлечения собственных средств, строить жилье, сегодня есть.

Нужно вернуть практику предоставления необходимым предприятию специалистам жилья – «квартира через 15 лет».

Следующий стимул – создание системного социального пакета для работников предприятия, включающего бесплатное питание, униформу (и ее стирку), 100%-ую безопасность на рабочем месте, хорошие условия труда и т.д.

Нужно принимать решения социального характера, которые позволят нам удержать молодежь. Ведь без прихода молодежи большинство хлебозаводов через 15 лет останутся. Останутся крупнейшие производители, располагающие ресурсами, и небольшие пекарни, руководители которых – энтузиасты своего дела. Но такая структура, в условиях ужесточения экономической ситуации и внешней угрозы, может оказаться уязвимой.

В Доктрине продовольственной безопасности России записано, что регионы обязаны обеспечивать себя продуктами питания. Соответственно, возникают вопросы к государству и по поводу закрытия региональных хлебозаводов, и по системной подготовке кадров.

Образовательные учреждения должны готовить специалистов, способных пойти работать на производство. А сейчас, не редко, выпускник вуза «борется» за хороший кабинет, с кондиционером.

Не меньше проблем и с системой наставничества. На заводах есть работники, способные быть наставниками. Но их нужно также где-то дополнительно обучать, чтобы они могли работать с приходящей на производство молодежью. К решению этого вопроса должны активнее привлекаться учреждения и заведения, работающие в сфере дополнительного профессионального образования.

Мы сейчас работаем с «Росбиотехом» для подготовки необходимых отрасли технологов, умеющих работать с заморозкой в хлебопечении. Такие

специалисты нужны практически на каждом крупном хлебозаводе. И таких конкретных проектов должно быть много.

Решение всего комплекса проблем подготовки кадров для пищевой (хлебопекарной) отрасли зависит не только от налаженного взаимодействия бизнеса и образовательных учреждений, но во многом, от государственной поддержки. Это должна быть совместная системная работа. Задачу Российского союза пекарей мы видим в том, чтобы правильно поставить вопросы и показать, что проблемы требуют решения. А как решить эти проблемы – задача учебных заведений и органов государственной власти. Мы в свою очередь всегда готовы принять участие в ее реализации, осуществлять мониторинг, показывая, что получается в этой работе, а что нет».