КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ЮГА РОССИИ

ПОЧЕМУ ЧИСЛО ВЫПУСКНИКОВ ССУЗОВ РАСТЕТ, НО РАБОЧИХ ВСЕ РАВНО НЕ ХВАТАЕТ 24
КАК ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ МЕНЯЕТ РЫНОК ТРУДА И СФЕРУ ОБРАЗОВАНИЯ 28
НУЖНО ЛИ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЮ БИЗНЕС-ОБРАЗОВАНИЕ 30



Guide

Коммерсантъ Юг России
Пятница, 28 марта 2025
Тематическое приложение к газете «Коммерсантъ» **№56**

НЕОМЕТРИЯ
ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ДЕВЕЛОПЕР

ГОТОВЫЕ КВАРТИРЫ В КРАСНОДАРЕ

СО СКИДКОЙ ДЛЯ ВОЕННЫХ
ДО **230 000** ₽



Узнайте о специальных предложениях до 30.04.2025
по телефону **8 800 777 73 84**

*Акция действует до 30.04.2025
Ипотеку предоставляет ПАО «Промсвязьбанк», Генеральная лицензия на осуществление банковских операций № 3251 от 17 декабря 2014. Застройщик ООО СЗ «Дарстрой-Запад» Разрешение на ввод №23-43-3-2022 от 14.09.2022
ООО СЗ «ЮФОМЕГАЛИТ» Разрешение на ввод №23-43-02-2024 от 22.01.2024
https://neometria.ru/
Реклама.

ОЦЕНИВАЙТЕ СВОИ ФИНАНСОВЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ И РИСКИ

КОМУ НА ЮГЕ ЖИТЬ ХОРОШО

В ЮЖНОМ ФЕДЕРАЛЬНОМ ОКРУГЕ МЕДИАННАЯ ЗАРПЛАТА ЗА ГОД ВЫРОСЛА ПОЧТИ НА 13%. БОЛЬШЕ ВСЕГО В СРЕДНЕМ ПО РЫНКУ РАБОТОДАТЕЛИ ПРЕДЛАГАЮТ В КРАСНОДАРСКОМ КРАЕ И РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ. ПРИ ЭТОМ СВОИ ПРЕИМУЩЕСТВА ЕСТЬ И У ДРУГИХ СУБЪЕКТОВ ОКРУГА. ЭКСПЕРТЫ РАССКАЗАЛИ «G», КАКИЕ РЕГИОНЫ И СФЕРЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НАИБОЛЕЕ ПЕРСПЕКТИВНЫ ДЛЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ САМОРЕАЛИЗАЦИИ И УВЕЛИЧЕНИЯ УРОВНЯ ДОХОДОВ НА ЮГЕ РОССИИ. МАРГАРИТА СИНКЕВИЧ

ЗАРПЛАТЫ РАСТУТ Медианная зарплата, предлагаемая работодателями в феврале 2025 года, в Южном федеральном округе (ЮФО) год к году выросла на 12,7% и достигла 62 тыс. руб. В среднем по России этот показатель составил 62,8 тыс. руб., рассказали «G» в пресс-службе рекрутингового портала hh.ru.

Эксперты уточняют, что ситуация в отдельных субъектах ЮФО отличается. Так, в Краснодарском крае медианная зарплата достигла 66 тыс. руб. (в феврале 2023 года — 59 тыс. руб.), Ростовской области — 64 тыс. руб. (55 тыс. руб.), а в Адыгее — 51 тыс. руб. (45 тыс. руб.).

По уровню средней зарплаты, предлагаемой работодателями, ЮФО из восьми округов занимает предпоследнее, седьмое, место. При этом эксперты заявляют, что рынок труда юга России обладает рядом преимуществ.

Директор по персоналу «Росводоканал Краснодар» Вера Зубкова отмечает, что развитая инфраструктура крупных городов, таких как Краснодар, Ростов-на-Дону, Сочи, наличие предложений от крупных компаний, теплый климат и близость к морю делают ЮФО привлекательным для работы и жизни.

«За счет стабильно высокого уровня миграции дефицит кадров в ЮФО ощущается менее остро, чем в других субъектах России. Среди соискателей мы видим достаточно высокий процент переехавших сюда на постоянное место жительства, причем не только из соседних, но и из более удаленных регионов. Это создает активный рынок труда и способствует обмену опытом между работниками»,— подтверждает руководитель управления персоналом и коммуникаций ГК «Метрикс Development» Елена Теленьга.

По мнению директора по персоналу ГК «Самсон» Сергея Евдокимова, рынок труда юга России отличает диверсифицированность. «Здесь сочетаются традиционные для региона отрасли, такие как сельское хозяйство, строительство и туризм, а также более современные направления, включая IT-сферу, логистику, промышленность и производство. Такая структура делает рынок труда региона менее уязвимым в периоды экономических спадов: в случае кризиса в одной отрасли другие продолжают устойчиво развиваться. Это создает благоприятные условия для соискателей, которым проще адаптироваться или сменить сферу деятельности»,— поясняет руководитель.

Он добавляет, что еще одним важным преимуществом региона является активное развитие малого и среднего бизнеса. «Для специалистов это шанс присоединиться к компании на этапе ее активного роста, занимать ключевые позиции и накапливать профессиональные навыки»,— подчеркивает Сергей Евдокимов.



ФОТО: ОЛЕГ ХАРСЕЕВ

СРЕДНЯЯ ЗАРПЛАТА, ПРЕДЛАГАЕМАЯ РАБОТОДАТЕЛЯМИ В ЮФО, ГОД К ГОДУ ВЫРОСЛА ПОЧТИ НА 13% — ДО 62 ТЫС. РУБ.

ХОРОШИЕ ПЕРСПЕКТИВЫ В топ-5 высокооплачиваемых профобластей ЮФО, по данным hh.ru, в феврале 2025 года вошли высший и средний менеджмент, где средняя предлагаемая зарплата составила 100 тыс. руб., автомобильный бизнес — 80 тыс. руб., строительство и недвижимость — 79,6 тыс. руб., добыча сырья — 79,5 тыс. руб., транспорт, логистика и перевозки — 79,4 тыс. руб.

Если говорить о должностях, то в 2024 году наибольший оклад предлагали руководителям: генеральному и исполнительному директорам (CEO) — 159,4 тыс. руб., коммерческому директору (CCO) — 152,4 тыс. руб., финансовому директору (CFO) и руководителю группы разработки — по 150 тыс. руб. В десятку самых высокооплачиваемых профролей также вошли токарь, фрезеровщик, шлифовщик (142,7 тыс. руб.), сварщик (141,1 тыс. руб.) и геодезист (137,9 тыс. руб).

Среди наиболее перспективных для самореализации и увеличения уровня доходов отраслей ЮФО эксперты в первую очередь называют индустрию туризма и гостеприимства.

«Краснодарский край, Крым и Ростовская область являются ключевыми туристическими направлениями. Это открывает возможности для карьерного роста в сфере гостиничного бизнеса, ресторанного дела, event-индустрии»,— говорит директор по персоналу курорта Абрау-Дюрсо Ольга Валуева.

ГК «Самсон» занимается развитием курортов. «Мы на практике ощущаем нехватку профессионалов на рынке труда в сфере гостиничного бизнеса. При этом высокая конкуренция среди работодателей и перспективы карьерного роста в туристической отрасли способствуют значительному повышению уровня доходов сотрудников на каждом шаге карьерной лестницы»,— говорит Сергей Евдокимов.

Елена Теленьга добавляет, что стабильный рост также демонстрируют строительная отрасль и аграрный сектор юга России. «Обилие природных ресурсов, благоприятные климатические условия и стратегически выгодное географическое положение делают наш регион привлекательным как для российских, так и иностранных инвесторов. Поэтому эти отрасли остаются перспективными для карьерного роста»,— отмечает эксперт.

Ольга Валуева обращает внимание и на интенсивное развитие ИТ-кластера, особенно в Краснодаре и Ростове-на-Дону. Это перспективное направление для программистов, аналитиков и digital-специалистов. К примеру, на Кубани число ИТ-компаний за пять лет выросло в 3,5 раза и достигло 2,6 тыс.

Эксперты обращают внимание, что ситуация на рынке труда в отдельных регионах ЮФО существенно отличается. Сергей Евдокимов поясняет, что внутренние различия между субъектами юга России обусловлены спецификой их экономического профиля и уровня урбанизации. Так, Кубань и Ростовская область, по словам эксперта, выделяются масштабами своих рынков труда и уровнем диверсификации отраслей, тогда как Крым и Адыгея имеют более узкую направленность, связанную с туризмом, сельским хозяйством и инфраструктурным развитием.

«Краснодарский край привлекает граждан из других областей России благоприятным климатом и близостью к курортным зонам. Это увеличивает число соискателей и создает конкуренцию среди кандидатов. В Ростовской области дефицит кадров выражен сильнее из-за оттока работников на новые территории с более выгодными условиями труда»,— отмечает старший HR бизнес-партнер Управления по работе с персоналом в регионах ПАО СК «Росгосстрах» Ирина Масуренко.

По мнению Сергея Евдокимова, Кубань, как один из экономических и демографических лидеров ЮФО, демонстрирует наиболее ощутимую динамику в занятости и рынке труда.

Южный берег Крыма, рассказывает эксперт, является центром туризма с выраженной сезонностью. Здесь доминирует спрос на профессионалов в гостиничном бизнесе, ресторанной сфере, управленцев туристической индустрии и специалистов по работе с клиентами. Западная и центральная части полуострова, напротив, сосредоточены на аграрном развитии и промышленных инициативах. Строительная отрасль особенно активно развивается по всему региону, что связано с реализацией крупных инфраструктурных проектов, включая дороги, жилые комплексы и туристические объекты.

«Однако одна из ключевых проблем региона — недостаток кадров определенного уровня квалификации из-за сравнительно невысоких зарплат по ряду отраслей, в особенности для работников высокого уровня квалификации. Эти вызовы затрудняют привлечение специалистов извне и требуют значительных усилий со стороны работодателей по созданию привлекательных условий труда»,— отмечает Сергей Евдокимов.

Ростовская область, по мнению эксперта, обладает мощной базой для машиностроения, металлургии, транспортного и логистического сектора, а также агропромышленного комплекса.

СОКРАЩЕНИЙ И СНИЖЕНИЯ ЗАРПЛАТ НЕ ОЖИДАЕТСЯ Первый заместитель генерального директора компании «Балтийский лизинг» Антон Сапожков отмечает, что на рынок труда ЮФО оказывают влияние сразу несколько экономических факторов, включая повышение ключевой ставки ЦБ, отмену льготной ипотеки, инфляцию и общую макроэкономическую нестабильность.

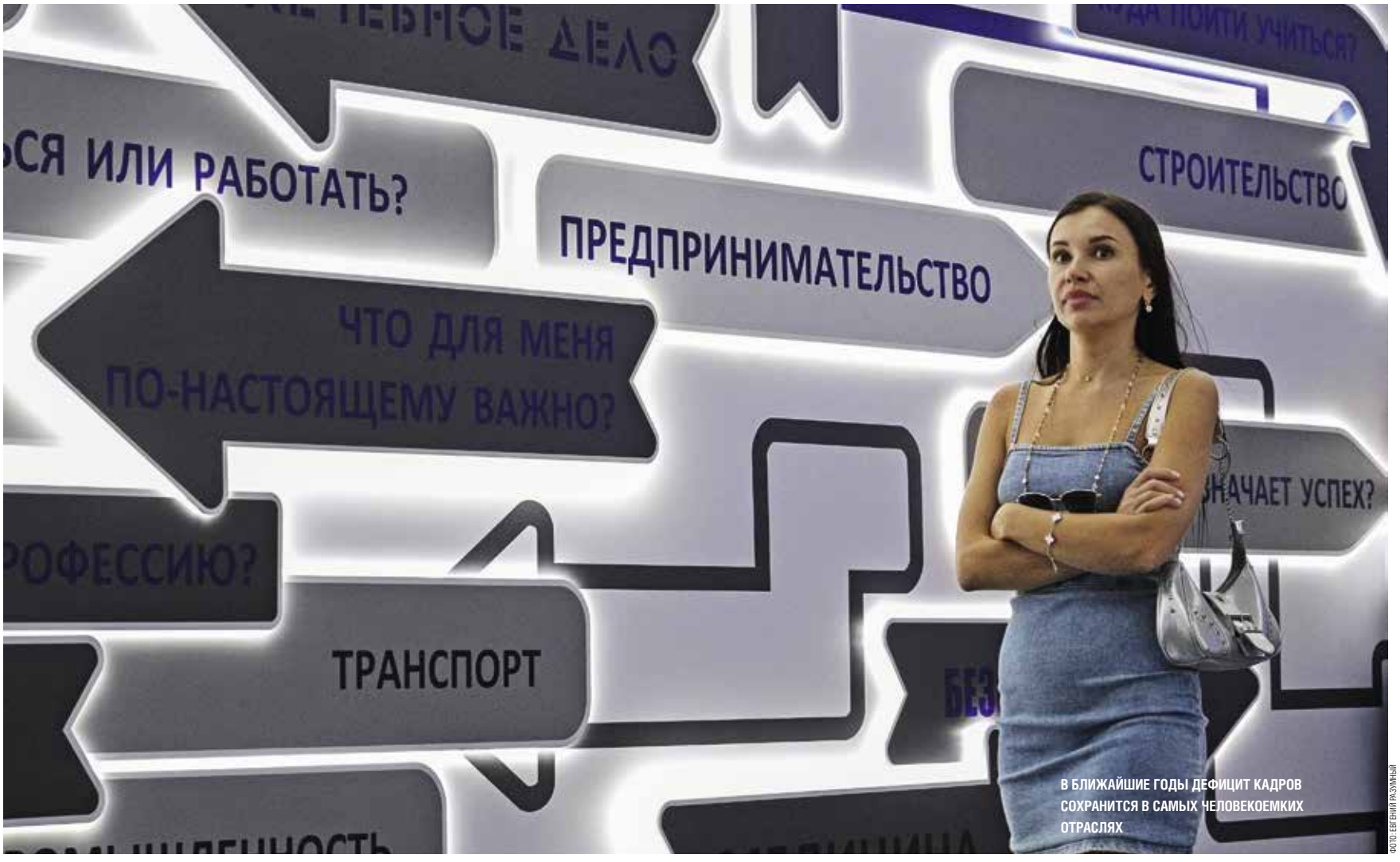
«Повышение ставки приводит к удорожанию заемного капитала для бизнеса, что сказывается на инвестиционной активности и темпах расширения предприятий. Это в свою очередь может привести к более осторожному подходу работодателей в вопросах найма новых сотрудников и пересмотру условий оплаты труда»,— комментирует эксперт.

Что касается возможных сокращений или снижения зарплат, очевидного тренда на это в ЮФО, по наблюдениям Антона Сапожкова, пока не наблюдается. Однако, уточняет эксперт, в отдельных секторах, таких как строительство и девелопмент, где отмена льготной ипотеки и удорожание кредитных ресурсов могут привести к замедлению роста, компании могут пересматривать свои кадровые стратегии. «В то же время такие отрасли, как логистика, сельское хозяйство, промышленность и транспорт, остаются устойчивыми и продолжают нуждаться в квалифицированных кадрах, что поддерживает уровень занятости в регионе»,— заключает Антон Сапожков. ■

ТОП ПРОФОБЛАСТЕЙ ПО ВЫСОКИМ ЗАРПЛАТАМ В ЮФО

Высший и средний менеджмент	100 000 руб.
Автомобильный бизнес	80 000 руб.
Строительство, недвижимость	79 605 руб.
Добыча сырья	79 459 руб.
Транспорт, логистика, перевозки	79 364 руб.

Источник: hh.ru



В БЛИЖАЙШИЕ ГОДЫ ДЕФИЦИТ КАДРОВ СОХРАНИТСЯ В САМЫХ ЧЕЛОВЕКОЕМКИХ ОТРАСЛЯХ

ФОТО: ЕВГЕНИЯ РАЗУМНЫЙ

РАБОТОДАТЕЛИ ПРИКРЫВАЮТ ТЫЛ

НА РЫНКЕ ТРУДА ЮЖНОГО ФЕДЕРАЛЬНОГО ОКРУГА (ЮФО) ПОЯВИЛИСЬ ПРИЗНАКИ ВОССТАНОВЛЕНИЯ БАЛАНСА СПРОСА И ПРЕДЛОЖЕНИЯ. ОДНАКО, ПО СЛОВАМ РЕКРУТЕРОВ, В СРЕДНЕСРОЧНОЙ ПЕРСПЕКТИВЕ ДЕФИЦИТ КАДРОВ СОХРАНИТСЯ В САМЫХ ЧЕЛОВЕКОЕМКИХ ОТРАСЛЯХ. ЭТО КАСАЕТСЯ РАБОЧЕГО И ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ПЕРСОНАЛА, СФЕРЫ ПРОДАЖ, ТРАНСПОРТА И ЛОГИСТИКИ. ОБЩЕЙ ТЕНДЕНЦИЕЙ ДЛЯ РЫНКА СТАНОВИТСЯ УДОРОЖАНИЕ РАБОЧЕЙ СИЛЫ. ПРИ ЭТОМ, КАК ОТМЕЧАЮТ ЭКСПЕРТЫ, ДАЖЕ В ПРОФИЦИТНЫХ ОБЛАСТЯХ НАЙТИ СОТРУДНИКА С НУЖНЫМИ НАВЫКАМИ, ЭКСПЕРТИЗОЙ И ОПЫТОМ, А ТАКЖЕ ГОТОВОГО НА ФИНАНСОВЫЕ УСЛОВИЯ В ВАКАНСИИ, ДОВОЛЬНО СЛОЖНО И ЗАНИМАЕТ В ДВА РАЗА БОЛЬШЕ ВРЕМЕНИ, ЧЕМ ТРЕМЯ-ПЯТЬЮ ГОДАМИ РАНЕЕ. ДМИТРИЙ МИХЕЕНКО

В конце 2024-го — начале 2025 годов стало сокращаться число размещенных на сайтах поиска работы вакансий и начало прирастать количество резюме. Так, по данным аналитиков hh.ru, в феврале этого года в целом по России прирост резюме год к году составил 34%, в ЮФО — 41%, в Краснодарском крае — 41%, в Ростовской области — 42%, на Ставрополье — 53% .

Тем не менее региональный представитель «Авито Работы» в ЮФО Дмитрий Телегин констатирует, что рынок труда продолжает оставаться соискательским. Так, по итогам января 2025 года количество размещенных на «Авито» в ЮФО вакансий увеличилось в сравнении с январем 2024 года на 70%, в СКФО — на 91%. Согласно исследованиям Superjob, с дефицитом кадров сталкиваются 80% компаний юга России. Особенно это касается средних и крупных предприятий (83 и 80% соответственно). Лишь 11% организаций не испытывают подобных трудностей, констатируют в рекрутинговой компании.

По данным hh.ru, в 2024 году соотношение среднего числа резюме и среднего числа вакансий было значительно ниже нормы (норма от четырех до восьми резюме на вакансию, когда для соискателей нет сильной конкуренции, работодателям есть из кого выбрать), а по итогам февраля текущего года в Краснодарском и Ставропольском краях было шесть резюме на вакансию, в Ростовской области — пять.

«Но самые массовые профсферы по-прежнему страдают от нехватки людей. Например, в рознице на юге России из-за низкой динамики роста зарплат и не самого легкого функционала — всего 1,8 резюме на вакансию. Даже в профицитных областях работодатели жалуются, что вынуждены очень долго искать подходящих кандидатов, поскольку идет несовпадение ожиданий соискателей с тем, что им предлагают работодатели. Например, поиск журналистов усложняется отсутствием удаленки или гибридного графика, низкими зарплатами, удаленностью офиса от дома или отсутствием расширенного соцпакета»,— говорит руководитель пресс-службы hh.ru Юг Екатерина Никифорова.

КТО НУЖЕН БИЗНЕСУ Последние исследования Академии менеджеров иллюстрируют яркую озабоченность у лидеров и владельцев компаний нехваткой квалифицированных кадров (80% опрошенных). Кроме того, по словам бизнес-тренера Елены Делору, среди работодателей растет конкуренция за таланты, а среди соискателей — растут требования и ожидания. «Я вижу опасения со стороны топов в нехватке сотрудников на всех уровнях — линейный персонал, средний менеджмент и C-level. В отраслях — это чаще технические специалисты и сезонные работники»,— говорит эксперт.

По данным Авито Работы, нехватку кандидатов ощущают компании разных сфер деятельности и форматов бизнеса. Больше всего вакансий, отмечает Дмитрий Телегин, на платформе работодатели юга России публикуют в промышленности, строительстве и логистике. И эти тенденции, по словам собеседника «G», схожи в отдельных регионах страны и в целом по России

В пресс-службе Superjob сообщили, что среди наиболее востребованных позиций на юге России — квалифицированные рабочие в производстве и строительстве, водители и машинисты, продавцы и кассиры, складские рабочие. В промышленности наиболее востребованы технологи, среди рабочих — слесари. «Строительству необходимы инженеры-конструкторы и монтажники, в ритейле наибольшим спросом пользуется линейный торговый персонал, в транспортно-логистической отрасли — дефицит водителей грузовых авто и складских рабочих,

а гостинично-ресторанному бизнесу в первую очередь нужны повара и официанты»,— говорят в компании.

В HR крымского курорта «Мрия» подтверждают дефицит специалистов в операционных командах: поваров, горничных, артистов и аниматоров. Также, по словам замдиректора по подбору персонала и развитию бренда курорта Юлии Фуртат, не хватает садовников и других работников. Бизнес-партнер по работе с персоналом ГК «Дарстрой» Анна Шангина говорит о дефиците в строительной отрасли инженерных специальностей, рабочих на стройплощадках, а также специалистов в сфере продаж недвижимости.

«Основные причины кадрового голода — в устойчивой демографической проблеме, уходе многих специалистов из профессии после пандемии и недостаточном интересе молодежи к рабочим специальностям в сфере гостеприимства. Кроме того, многие молодые люди не видят перспективы карьерного роста в этой области или не имеют достаточной подготовки»,— говорит госпожа Фуртат.

«В условиях неопределенности, происходящей на рынке недвижимости, кандидаты всерьез задумываются о смене профиля деятельности и переквалификации в иные специальности»,— комментирует госпожа Шангина.



ФОТО: ЕВГЕНИЯ ЯБЛОНСКАЯ

НАИБОЛЕЕ ДАЛЬНОВИДНЫЕ РАБОТОДАТЕЛИ ПРЕДЛАГАЮТ СВОИМ СОТРУДНИКАМ, КРОМЕ ВЫСОКИХ ЗАРПЛАТ, РАЗЛИЧНЫЕ ПРЕФЕРЕНЦИИ, НАПРИМЕР БЕСПЛАТНЫЙ ФИТНЕС

ЧЕГО ХОТЯТ СОИСКАТЕЛИ

Директор hh.ru Юг Олеся Лавренова отмечает, что в пандемийном 2020 году, а также в другие кризисные годы рост количества резюме сопровождался падением зарплатных ожиданий, однако сейчас совершенно другая ситуация. «Раньше соискатели были готовы снижать "хотелки" по зарплате и чувствовали неуверенность, выходя на рынок. Теперь же люди обнаружили, что есть предложения и получше. Иными словами, активных резюме стало заметно больше после накачивания рынка зарплатами за последние два года»,— комментирует госпожа Лавренова.

Однако, по ее словам, финансовые возможности бизнеса, особенно на фоне дороговизны заемных средств, исчерпаемы, поэтому в 2025 году прирост зарплат сохранится, но его темпы существенно замедлятся.

По словам Дмитрия Телегина, в 2025 году для людей, ищущих работу, размер зарплаты остается одним из главных критериев. Однако, отмечает эксперт, темпы зарплатной гонки замедляются.

Елена Делору отмечает завышенные зарплатные запросы у соискателей, особенно у поколения Z. По словам бизнес-тренера, в этом ракурсе работодателям стоит применять прозрачные критерии премии к фиксированному окладу, которые будут поощрять личный вклад каждого сотрудника. «Такую систему вознаграждения считают самой привлекательной и сами сотрудники. Кроме финансовой составляющей, соискателям важны открытость и прозрачность управления, выполненные обещания со стороны работодателя, командный дух и поддержка коллег, социальная ответственность компании, автономия и возможность экспериментировать, влиять на результаты бизнеса»,— рассказывает госпожа Делору.

Дмитрий Телегин также отмечает помимо размера зарплаты важность для соискателей гибких условий труда, возможностей карьерного роста, программ корпоративных бонусов. Еще кандидаты, по словам представителя «Авито Работы», стали чаще интересоваться обучающими курсами, которые предлагают работодатели, и не только по профильным компетенциям, но и для развития soft skills, а также социальными и экологическими проектами компании, ее репутацией на рынке.

«Для специалистов важен не только вертикальный, но и горизонтальный рост. В ходе одного из опросов выяснилось, что большинство из работающих россиян предпочитают горизонтальное развитие. Повышение экспертности, рост опыта и знаний, развитие в профессии и изучение интересующих сфер при схожем уровне должностей и ответственности привлекает 53% работающих респондентов в ЮФО и 52% в СКФО. Вертикальное развитие карьеры — рост в должности, переход на руководящие позиции, увеличение зоны ответственности и возможностей — интересно 32% опрошенных в ЮФО и 35% в СКФО»,— говорит господин Телегин.

По словам аналитиков Superjob, главный фактор для россиян при выборе работы — высокий уровень оплаты труда (61%), на втором месте — адекватность руководства (36%), на третьем — стабильность компании (30%). Перспективы карьерного роста важны для 29% соискателей, на это стали чаще обращать внимание. «Если же говорить о составе компенсационных пакетов работодателей, то на первом месте — обучение сотрудников за счет компании и подарки к праздникам (их предоставляют по 55% работодателей), на втором — корпоративные мероприятия (51%), на третьем — компенсация расходов на связь и интернет (37%). А вот если бы россиянам предложили выбрать компенсационный пакет, 40% предпочли бы оплачиваемый полис ДМС, 30% — обучение за счет компании, 20% — бесплатное питание, еще столько же — доплаты к отпускным или компенсацию аренды жилья»,— говорят в рекрутинговом агентстве.

ЧТО ПРЕДЛАГАЮТ РАБОТОДАТЕЛИ

Опрошенные «G» работодатели сообщили, что, идя на поводу у соискателей, они были вынуждены пересмотреть политику фонда оплаты труда в сторону увеличения зарплат. Некоторые фирмы вовлекают специалистов в проекты и поощряют их инициативы, помогают адаптироваться новичкам, предоставляют расширенный соцпакет, проводят командные мероприятия и стараются соблюдать баланс между работой и личной жизнью сотрудников.

«Мы осознаем важность создания комфортных условий труда и предлагаем широкий пакет лояльности: жилье, бесплатное питание в корпоративном ресторане, трансфер до работы и обратно, бесплатный доступ к 13 видам спорта, специальные условия для сотрудников на услуги комплекса и многое другое. Также мы предоставляем обучение, даем возможность для профессионального роста и развития навыков, что является важным фактором для привлечения новых сотрудников»,— говорит Юлия Фуртат из «Мрии».

Генеральный директор компании «Крым Море Град» Дмитрий Гесенегер считает, что для удержания ценных специалистов важно своевременно выплачивать заработную плату, предлагая ее «вбелую» и «немного выше рыночной». «Для нас важно, чтобы каждый член команды чувствовал себя уверенно и защищенно. Мы поддерживаем стремление наших сотрудников к развитию. Если человек хочет обучаться и повышать свою квалификацию, компания готова взять на себя расходы на обучение, инвестируя в будущее своих людей и в успех компании в целом. Для нас важно, чтобы каждый мог расти и реализовывать свой потенциал»,— говорит руководитель строительной компании.

Согласно опросу, который аналитики hh.ru провели в конце 2024 года, 48% российских компаний уверены, что минимизировать влияние дефицита кадров на работу с персоналом удастся увеличением бюджета на фонд оплаты труда. В эффективности этой меры чаще уверены руководители отделов и подразделений (53%). Наибольшие надежды на увеличение ФОТ возлагают в логистических компаниях (56%), в HoReCa (53%) и в добыче/переработке сырья (51%).

42% опрошенных hh.ru работодателей считают, что рост зарплат в 2025 году будет в пределах официальной инфляции, 21% — исходя из реалий рынка и запросов работников, 26% респондентов не планируют поднимать зарплаты, а 4% — допускают снижение окладов. 36% работодателей полагают, что решению кадрового голода поможет эффективное использование гибких условий труда (удаленная работа, гибкий график, неполная занятость и т. д.), а также прозрачные внутренние процессы, четкие диапазоны зарплат и человекоцентричность — must-have (набор обязательных условий) для привлекательности в глазах соискателей.

ТОП-5 ОТРАСЛЕЙ С НАИБОЛЕЕ ВЫСОКИМ СПРОСОМ НА ПЕРСОНАЛ

	Сфера деятельности	Топ-3 наиболее востребованных категорий персонала
1	Промышленность, производство	Квалифицированные рабочие Инженерно-технические работники (ИТР) Мастера цехов и участков работ
2	Строительство, проектирование, недвижимость	Квалифицированные рабочие ИТР Производители работ
3	Ритейл	Продавцы-консультанты/кассиры Администраторы Директора магазинов
4	Транспорт, логистика, ВЭД	Водители грузовых автомобилей Машинисты спецтехники Складские рабочие
5	Туризм, гостиницы, рестораны	Повар/пекарь Официант/бармен/бариста Горничные

Источник: Superjob.ru

СРЕДНИЕ ЗАРПЛАТНЫЕ ОЖИДАНИЯ СОИСКАТЕЛЕЙ

Регион	Февраль 2023 года	Февраль 2024	Февраль 2025
ЮФО	47 000 руб.	50 000 руб.	65 000 руб.
Краснодарский край	50 000 руб.	60 000 руб.	70 000 руб.
Ростовская область	45 000 руб.	50 000 руб.	65 000 руб.
Ставропольский край	40 000 руб.	50 000 руб.	60 000 руб.

Источник: hh.ru

«ЛЮДЕЙ НЕ СТАНЕТ БОЛЬШЕ»

По мнению аналитиков SuperJob, в 2025 году будет еще меньше рабочей силы, поэтому не компании будут выбирать сотрудников, а сотрудники — компании. Искать людей, по словам экспертов, будет еще сложнее, дольше и дороже, и компании будут вынуждены переходить на непрерывный подбор. «В выигрыше на рынке труда окажутся компании, отказавшиеся от барьеров в найме, выстроившие процессы обучения и адаптации, умеющие работать со специалистами любых возрастов. Трендом ближайших лет станет удерживание сотрудников. Работодателям нужно смириться, что дешевой рабочей силы больше не будет. Важно отметить, что разрыв в зарплатах между Москвой и регионами будет сокращаться, а компании будут уделять еще больше внимания привлекательности своих брендов как работодателей»,— говорят в Superjob.

Дмитрий Телегин также считает, что в ближайшие несколько лет по-прежнему высоким будет спрос на квалифицированные и неквалифицированные кадры, особенно по наиболее востребованным сферам и профессиям. Вслед за зарплатными ожиданиями кандидатов, по его словам, компании будут повышать зарплатные предложения и смягчать требования к соискателям, развивать бонусные программы, а также внедрять новые форматы занятости.

«Чтобы быть востребованным и успешно конкурировать на рынке труда, нужны не только профильные знания и умения (hard skills), но и развитые социально-психологические компетенции (soft skills), которые помогают легко адаптироваться к изменениям, эффективно учиться и осваивать новые навыки, работать в команде. Практически во всех сферах сейчас также требуются цифровые знания, умение работать с ИИ, большими данными»,— констатирует эксперт «Авито Работы».

Людей не станет больше, ведь главная причина кадрового голода — демографический провал, считает Екатерина Никифорова. К общему дефициту кадров в человекоемких сферах, по ее словам, добавятся несоответствие профессионального образования потребностям рынка и текучесть кадров, которая уже достигла исторического пика: два из трех работников готовы хоть сейчас сменить работу. «Это наша реальность на 2025-й и будущие годы. Рынок труда даже при признаках его некоторой стабилизации в начале 2025 года останется сложным и дефицитным в самых важных отраслях. Для компаний это серьезный вызов, и те, кто с ним справится, не просто поднимутся на новую ступень, а будут задавать вектор развития на годы вперед»,— резюмирует эксперт. ■

ПОМОГАЮТ ПРОМЫШЛЕННИКАМ

О том, какую поддержку получают промышленные предприятия региона, какие существуют программы льготного заемного финансирования, как с их помощью предприятия реализуют проекты, рассказал директор Фонда развития промышленности Краснодарского края Дмитрий Цаплев

В 2024 году по основному направлению поддержки Фондом развития промышленности Краснодарского края заключено и профинансировано 46 договоров заемного финансирования, а объем выданных займов составил порядка 2,8 млрд руб. Эти результаты выше показателей предыдущего года практически на 1 млрд руб. Всего же за время работы Фонда заключено и профинансировано более 330 займов на сумму более 10 млрд рублей с учетом софинансирования федерального Фонда развития промышленности.

За льготным финансированием обращаются компании практически всех отраслей промышленности. Наиболее активные заявки поступают от машиностроения и легкой промышленности, медицинской и фармацевтической промышленности, лесопромышленного комплекса и многих других отраслей.



ФОТО ПРЕДОСТАВЛЕНО ПРЕСС-СЛУЖБОЙ ФОНДА РАЗВИТИЯ ПРОМЫШЛЕННОСТИ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ

Директор Фонда развития промышленности Краснодарского края Дмитрий Цаплев

Программы льготного заемного финансирования

«Финансирование Фонда позволяет предприятиям обновлять и модернизировать производственную базу, расширять ассортимент выпускаемой продукции, создавать новые производства и переходить на импортозамещение. Процентные ставки по займам в Фонде зафиксированы в диапазоне от 0,1 до 4% годовых. Сумма займов может составлять от 5 до 500 млн руб. в зависимости от программы финансирования. В Фонд может обратиться любой производитель, зарегистрированный и ведущий деятельность на территории Краснодарского края»,— рассказал директор Фонда развития промышленности Краснодарского края Дмитрий Цаплев.

По его словам, вся процедура подачи заявки проводится дистанционно. Очно специалисты Фонда встречаются с представителями предприятия при подписании договора о предоставлении финансирования.

«Предприятие подает в электронном виде заявку и документы через личный кабинет на сайте нашего Фонда (www.frpkk.ru). Проведение Фондом комплексной экспертизы предоставленных предприятием документов не может превышать 40 рабочих дней»,— пояснил директор Фонда Дмитрий Цаплев.

Однако стоит отметить, что на общий срок получения займов в Фонде во многом оказывает влияние то, насколько оперативно предприятие подготавливает документы и отвечает на возникающие у Фонда вопросы. В среднем от подачи заявки до выдачи займа проходит 1,5 – 2 месяца.

По словам Дмитрия Цаплева, на сегодня в Фонде предусмотрено 13 программ льготного заемного финансирования, которые наиболее эффективны и пользуются спросом у предприятий промышленного комплекса региона. Из них девять программ финансируются Фондом самостоятельно, четыре — при софинансировании федерального Фонда развития промышленности.

Наиболее активно компании обращаются по собственным программам Фонда «Проекты развития (краевое финансирование)», «Импортозамещение», «Приоритет» и «Пищевик». Совместные займы с участием федерального Фонда развития промышленности предусмотрены такими программами, как «Проекты развития», «Комплектующие изделия», «Производительность труда», «Проекты лесной промышленности». Сумма займа по таким программам предоставляется от 20 до 200 млн руб. и по ставкам от 3 до 5%.

Оперативная помощь предприятиям

Как показывает практика, Фонд оперативно реагирует на потребности предприятий. Меняются условия предоставления займов, добавляются новые программы или оптимизируются действующие.

Льготные займы позволяют создавать новые производства, проводить модернизацию оборудования и оптимизировать производственные процессы, организовывать новые рабочие места. Это способствует как развитию краевых индустриальных компетенций, так и запуску новых линеек продукции, в том числе и импортозамещающей.

Как рассказал Дмитрий Цаплев, за счет достаточно широкого набора программ финансирования можно подобрать условия для каждого отдельного производителя с учетом направления расходования средств, объема необходимой финансовой поддержки и срока займа.

При финансовой поддержке Фонда кубанские предприятия смогли реализовать довольно значимые проекты. Например, ООО «Юг-Полимер» (пгт Афипский) привлекло заемные денежные средства на реализацию проекта по расширению производственных мощностей предприятия и запуска производственной линии «Картридж». В рамках программы «Импортозамещение» Фондом предоставлено порядка 200 млн руб., что позволило приобрести производственное оборудование иностранного и российского производства, а также сырье и материалы. Основное направление деятельности предприятия — производство пластмассовых изделий для упаковывания товаров. Продукция применяется для различных товаров, среди которых лакокрасочные и крепежные материалы, медицинские изделия, молочные продукты и другие. Установка линии позволила предприятию освоить новую продукцию — производство туб для упаковывания синтетических смазочных материалов.

Также благодаря финансовой поддержке Фонда предприятие «Полипласт-Юг» из станицы Платнировской реализует свои проекты по модернизации и расширению действующего производства жидких и сухих добавок на территории Краснодарского края. Общая сумма финансирования со стороны Фонда — более 240 млн руб. На текущий момент реализовано два инвестпроекта, еще один находится в инвестиционной фазе.

В станице Смоленской на производственной площадке ООО «Апрель» на стадии реализации два крупных инвестпроекта по созданию нового производства по выпуску импортозамещающей продукции медицинского назначения и абсорбирующего белья. Общая стоимость двух проектов более 560 млн руб., из них средства Фонда — 384 млн руб. Реализация этих проектов позволит предприятию производить моче- и калоприемники, катетеры Нелатона, а также впитывающие пеленки для детей и лежачих больных. Запуск серийного производства намечен на конец первого полугодия 2025 года.

«Реализация проектов позволяет увеличить объем и расширить номенклатуру выпускаемой продукции. Увеличение объемов производства и расширение ассортиментной линейки позволяет удовлетворить дефицитный спрос на качественные строительные смеси, возникший в связи с введением санкций против РФ и ухода части зарубежных производителей из недружественных стран с рынка»,— пояснил Дмитрий Цаплев.

По его словам, многие предприятия снова обращаются за займами на различные производственные нужды, реализуют новые проекты и развивают производства. К примеру, предприятие по производству железнодорожного оборудования и путевого инструмента в Армавире (АО «Кубаньжелдормаш») заключило три договора займа: в 2020 году получило заемные средства на приобретение промышленного оборудования, затем в 2022 и 2023 годах — на закупку сырья и материалов для производства промышленных партий продукции. Таким образом, с господдержкой предприятию удалось модернизировать производство, снизить себестоимость и увеличить объем выпускаемой продукции.

«Поддержка и важность развития промышленности в крае сегодня как никогда важны для обеспечения устойчивого промышленного и экономического роста региона»,— отметил Дмитрий Цаплев.

Расширяем поддержку производителей

В 2025 году Фонд начал реализовывать план по внедрению разработанных совместно с министерством промышленности Краснодарского края новых направлений поддержки, которые будут предусматривать финансирование проектов, нацеленных на внедрение цифровых и технологических решений. Эта дополнительная поддержка позволит роботизировать производственные процессы компаний.

В рамках программы «Проекты развития (краевое финансирование)» добавлена возможность финансирования проектов, направленных на повышение уровня автоматизации, цифровизации и роботизации промышленных предприятий для производства продукции гражданского и/или двойного назначения, а также добавлен перечень цифровых и технологических решений.

По этой программе за счет средств займа можно будет приобрести промышленные робототехнические комплексы, включая манипуляционные роботы, а также программное обеспечение.

Также в 2024 году Фонд запустил поддержку по предоставлению грантов на компенсацию до 80% затрат предприятий на уплату процентов по кредитам, полученным в российских банках на пополнение оборотных средств.

Обратиться за поддержкой могут любые производители, зарегистрированные и ведущие деятельность на территории Краснодарского края. Производитель должен предоставить заявление на участие в отборе на право получения финансовой поддержки в форме грантов. Данная мера поддержки оказалась востребованной, и спрос значительно превысил предложение. На текущий момент на эту меру поддержки направят 75 млн руб. В отличие от льготных займов, которые предоставляет Фонд, гранты — невозвратная форма поддержки.

Департамент информационной политики Краснодарского края

«КУБАНЬ ВОШЛА В ПЯТЕРКУ ЛУЧШИХ РЕГИОНОВ ПО КАЧЕСТВУ ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ»

МИНИСТР ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ ЕЛЕНА ВОРОБЬЕВА РАССКАЗАЛА GUIDE, ЧТО МЕНЯЕТСЯ В КУБАНСКИХ ШКОЛАХ, СКОЛЬКО УЧИТЕЛЕЙ НЕ ХВАТАЕТ И КАК ВЛАСТИ ПОДДЕРЖИВАЮТ ПЕДАГОГОВ

GUIDE: Какова динамика количества общеобразовательных школ на Кубани и учащихся в них в последние годы?

ЕЛЕНА ВОРОБЬЕВА: В 2024/2025 учебном году в регионе в 1249 школах обучаются более 783 тыс. детей. Количество школ на протяжении последних лет не меняется, так как новые становятся филиалами уже действующих образовательных организаций. Только в прошлом году при поддержке федерального и регионального бюджетов завершено строительство 15 школ более чем на 16 тыс. мест.

Количество детей школьного возраста в Краснодарском крае продолжает расти, хотя и медленнее, чем в прошлые годы. В 2023 году было 780 тыс., а в 2022-м — 762 тыс. школьников.

G: Как меняется материально-техническое оснащение школ Краснодарского края?

Е. В.: Качественно модернизировать инфраструктуру школ помог нацпроект «Образование», который успешно завершился в прошлом году. Например, благодаря ему только в 2024 году 73 центра образования «Точка роста» открылись в сельских школах региона. Теперь такой центр есть в каждой второй школе края — всего 605.

В гимназии №6 Сочи, лицее №3 Кавказского района и школе №11 Туапсинского района начали работать детские технопарки «Кванториум». Всего на Кубани 13 таких учреждений с филиалами и девять мобильных лабораторий. Техническим творчеством занимаются 12,5 тыс. школьников.

Более 6 тыс. ребят ходят на занятия по программированию и робототехнике. Количество центров цифрового образования детей «ИТ-куб» в прошлом году выросло до шести.

В школе №26 Краснодара, школах-интернатах ст. Староминской и №1 Ейска обновили материально-техническую базу для обучения детей с ограниченными возможностями здоровья. Кроме того, 38 школ и два техникума получили современное компьютерное оборудование.

Благодаря модернизации инфраструктуры дети получают возможность учиться и заниматься проектной, научно-исследовательской деятельностью на самом современном оборудовании. Итогом формирования современной образовательной среды также становятся достойные результаты экзаменов, успехи детей на конкурсах и олимпиадах различного уровня. По оценке ТАСС, край вошел в пятерку лучших регионов по качеству общего образования. На федеральном уровне ведется статистика достижений детей — за прошлый год в нее вошли имена более 5 тыс. кубанских школьников, продемонстрировавших выдающиеся результаты в учебе, науке, спорте и искусстве. Это на 2 тыс. больше, чем годом ранее.

G: Какова ситуация с кадрами в сфере Кубани?

Е. В.: В системе образования нашего региона трудятся 86 тыс. педагогов, 37 тыс. из них — учителя. Каждый второй учитель работает в сельской школе, каждый четвертый имеет высшую квалификационную категорию. Почти 6 тыс. школьных учителей — молодые специалисты до 30 лет. С нового учебного года более 800 выпускников педвузов и педколледжей пришли работать в школы Кубани, каждый 10-й из них — по целевому направлению.

В связи с вводом новых школ в крупных городах ощущается нехватка учителей — требуется порядка 800 педагогов. Для решения кадрового вопроса намечен план развития. В школах открываются психолого-педагогические классы в рамках ранней профориентации, увеличивается целевой набор. Кроме того, в крае постоянно расширяются меры поддержки педагогов. И это, безусловно, сказывается на востребованности специальностей педагогического направления в вузах и системе среднего профессионального образования. В прошлом году конкурс на педагогические специальности достигал 10 человек на место.



ФОТО: ПРЕСС-СЛУЖБА МИНИСТЕРСТВА ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ

МИНИСТР ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ ЕЛЕНА ВОРОБЬЕВА

G: Расскажите подробнее о мерах господдержки педагогов.

Е. В.: На поддержку работников образования в Краснодарском крае ежегодно направляется около 9 млрд руб. из регионального бюджета. Для педагогов разработаны и внедрены различные программы на федеральном и краевом уровнях. Эти меры направлены на улучшение условий труда учителей, повышение их мотивации и привлечение молодых специалистов.

Наиболее востребованными региональными мерами поддержки являются выплаты по 1 млн руб. на улучшение жилищных условий, по 350 и 500 тыс. руб. призерам и победителям всероссийских конкурсов профессионального мастерства, премии по 100 тыс. руб. педагогам, подготовившим стобалльников по результатам единого государственного экзамена (ЕГЭ), премиями по 100 и 60 тыс. руб. поощряются наставники победителей и призеров всероссийской олимпиады школьников.

Кроме того, к началу учебного года все учителя получают выплату по 5 тыс. руб., по 3 тыс. руб. ежемесячно доплачивают молодым педагогам в течение трех лет с даты трудоустройства в школу после выпуска из педвуза, региональную выплату 4 тыс. руб. в дополнение к федеральной в 5 тыс. ежемесячно получают классные руководители в школах и кураторы групп в колледжах и техникумах.

С января 2025 года увеличена с 5 тыс. до 10 тыс. руб. ежемесячная доплата учителям школ, педагогам-психологам, преподавателям-организаторам основ безопасности и защиты Родины, социальным педагогам, учителям-дефектологам, учителям-логопедам. С 2025 года введена аналогичная доплата в 10 тыс. руб. педагогам дополнительного образования в школах.

Главы муниципальных образований также поддерживают педагогов, в городах и районах края реализуются собственные меры поддержки, включая бесплатный проезд на городском транспорте и предоставление служебного жилья. Перечень мер и категории получателей ежегодно расширяются.

G: Сколько учебных заведений Краснодарского края готовят педагогические кадры?

Е. В.: Готовят кадры для региональной системы образования шесть федеральных вузов, расположенных на территории Краснодарского края. По итогам приемной кампании прошлого года на обучение на бюджетной основе по педагогическим специальностям поступили 2,8 тыс. человек, среди них 835 выпускников педклассов. В шести педагогических колледжах прием составил более 1,2 тыс. человек.

G: Сколько в Краснодарском крае профильных классов и в чем их особенность?

Е. В.: В текущем учебном году в общеобразовательных организациях Краснодарского края работают 3,9 тыс. профильных классов, в них обучаются более 54 тыс. старшеклассников (в 2023/2024 году — 3,6 тыс. классов и 49,7 тыс. школьников). По сравнению с прошлым учебным годом в два раза увеличилось количество обучающихся классов гуманитарного профиля, в 1,4 раза — естественно-научного профиля, в 1,7 раза — технологического.

Обучаясь в профильном классе, школьник не только более углубленно изучает предметы, необходимые ему для успешного поступления и дальнейшей учебы в вузе, но и узнает больше о своей будущей профессии и окончательно определяется с выбором.

G: Что меняется в форматах и подходах к профориентационной работе в школах?

Е. В.: С 2023 года во всех школах введена единая модель профориентационной деятельности (профминимум) для учащихся 6–11-х классов. Это единый универсальный набор профориентационных практик и инструментов для проведения мероприятий по профессиональной ориентации обучающихся, включающий как методические содержательные материалы для уроков по предметам общеобразовательного цикла, где рассматривается значимость учебного предмета в профессиональной деятельности, так и экскурсии на производство, посещение профессиональных проб, выставок, ярмарок профессий, дней открытых дверей в образовательных организациях высшего и среднего профессионального образования.

Одним из флагманов профориентации выступает цикл занятий «Россия — Мои горизонты», которые проводятся еженедельно по четвергам. Школьники знакомятся с различными профессиями, узнают о достижениях России в области науки и технологий, о современном рынке труда, перспективных профессиях и специальностях.

Другой ключевой профориентационный проект — федеральный проект «Билет в будущее». За пять лет его работы более 100 тыс. кубанских школьников приняли участие в различных профессиональных пробах и получили рекомендации по выбору пути профессионального развития.

G: Сколько кубанских школьников в этом году будут сдавать ОГЭ и ЕГЭ и какие предметы по выбору пользуются наибольшей популярностью?

Е. В.: В 2025 году ЕГЭ в Краснодарском крае будут сдавать почти 27 тыс., ОГЭ — 79,5 тыс. человек. У одиннадцатиклассников растет популярность математики профильного уровня, информатики и предметов естественно-научного цикла — физики, биологии, химии. Такая же тенденция наблюдается и по итогам выбора предметов выпускниками девятых классов. Кроме того, одиннадцатиклассники часто выбирают обществознание, а девятиклассники — географию и обществознание.

G: Что делается для создания комфортных и прозрачных условий проведения итогового испытания?

Е. В.: Организаторы стараются создать для выпускников максимально комфортные условия для сдачи экзаменов: в каждой аудитории работают кондиционеры и рециркуляторы воздуха, разрешается приносить с собой воду и перекус при необходимости. Отдельное внимание — обеспечению безопасности ребят во время экзамена. Видеонаблюдение и металлодетекторы используются не только для того, чтобы не допустить использование запрещенных средств связи и шпаргалок, но и для обеспечения безопасности участников и защиты их прав и интересов в случае конфликтных ситуаций.

Для снятия психологической напряженности у детей и родителей в период подготовки к экзаменам проводятся краевые родительские собрания, акции «ЕГЭ для родителей» и «ОГЭ для родителей», консультации с председателями региональных предметных комиссий и преподавателями ведущих вузов, школьники участвуют в федеральных и региональных тренировочных мероприятиях. Все это позволяет сделать процедуру проведения экзамена более прозрачной и понятной для общественности, продемонстрировать меры, применяемые для обеспечения комфортных условий в пунктах проведения и объективных результатов экзаменов.

Беседовала Маргарита Синкевич

ФИЗИКАМ ДАЛИ ФОРУ

ПРЕЗИДЕНТ РФ ВЛАДИМИР ПУТИН ЗАЯВИЛ О НЕОБХОДИМОСТИ ИСКЛЮЧИТЬ ЧРЕЗМЕРНЫЙ НАБОР УЧАЩИХСЯ В ВУЗЫ ПО «НЕВОСТРЕБОВАННЫМ СПЕЦИАЛЬНОСТЯМ». О КАКИХ КОНКРЕТНО НАПРАВЛЕНИЯХ ИДЕТ РЕЧЬ, ОН НЕ УТОЧНИЛ. «G» УЗНАЛ, КАКИЕ СПЕЦИАЛЬНОСТИ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ НАИБОЛЕЕ ВОСТРЕБОВАНЫ НА ЮГЕ РОССИИ. МИХАИЛ ВОЛКОДАВ

Президент России Владимир Путин в феврале 2025 года поручил правительству принять пакет решений, направленных на повышение качества платного приема в вузах, и исключить чрезмерный набор по специальностям, на которые отсутствует спрос со стороны экономики. Также он потребовал убрать из системы российского образования «устаревшие курсы». Принять такие меры должны уже в 2026 году. «G» выяснил, что рынок труда юга России требует прежде всего технического образования, даже более, чем аграрного. Гуманитарии же (юристы, экономисты, управленцы) находятся в худшем положении. Тренд на подготовку «технарей» уже наметился. Вместе с тем представители вузов избегают разговоров о сокращении набора на «ненужные» специальности.



ФОТО: ЕВГЕНИЙ РАЗУМНЫЙ

ИЗМЕНЕНИЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПОЛИТИКЕ НАПРАВЛЕНЫ НА УСИЛЕНИЕ ЕСТЕСТВЕННО-НАУЧНОГО, ИНЖЕНЕРНО-ТЕХНИЧЕСКОГО БЛОКОВ, А ТАКЖЕ СФЕРЫ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

ТРЕТЬ БЕЗРАБОТНЫХ ИМЕЕТ ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ

В управлении службы труда и занятости населения министерства труда и социального развития Краснодарского края рассказали, что наибольшее количество безработных, имеющих высшее образование,— это бывшие бухгалтеры, менеджеры, юристы, экономисты. Вместе с тем работодателям требуются врачи, педагоги, а также квалифицированные рабочие кадры, доля которых в общей кадровой потребности составляет около 60%. Распределение безработных, стоящих на учете, по уровням образования таково: обладатели вузовских дипломов — 35,5%, выпускники ссузов — 33,2%, имеющие школьные аттестаты — 27,8%, не имеющие основного общего образования — 3,5%.

В банке свободных вакансий службы занятости Ростовской области 65% предложений работодателей относятся к рабочим профессиям. Из стоящих на учете высшее образование имеют 27%, среднее профессиональное — 36%, общее — 35%. Из специалистов с высшим образованием работодатели ищут прежде всего врачей, инженеров различных специализаций, а также педагогов.

В Адыгее ситуация практически аналогична. В администрации республики сообщили, что наиболее ощутима потребность во врачах, учителях, бухгалтерах, инженерах. Также растет спрос на специалистов в IT и цифровом маркетинге. Стоящие на учете безработные по обозначенным уровням образования делятся на три практически равные группы.

«ПЕРЕИЗБЫТОК ЛИРИКОВ И НЕХВАТКА ФИЗИКОВ»

Представители негосударственного сектора в рекрутинге обращают внимание на две основные тенденции: дефицит рабочих специальностей и профицит «модных» (юриспруденция, маркетинг и реклама, менеджмент, инвестиции, консалтинг). Соответствующую статистику по южным регионам «G» представил сервис по поиску работы hh.ru. В пресс-службе сервиса обращают внимание также на тренд снижения важности наличия высшего образования. Доля вакансий с требованием наличия вузовского диплома, по данным hh.ru, снизилась с 29% в 2019 году до 21% в 2024 году.

ЗАМЕТНО ВОЗРОС ИНТЕРЕС СТУДЕНТОВ К ИНЖЕНЕРНЫМ И МЕДИЦИНСКИМ НАПРАВЛЕНИЯМ ПОДГОТОВКИ, А ТАКЖЕ СПЕЦИАЛЬНОСТЯМ В IT-СФЕРЕ. В ЧАСТНОСТИ, НАИБОЛЕЕ ВОСТРЕБОВАНЫ У СТУДЕНТОВ ПРОГРАММНАЯ ИНЖЕНЕРИЯ, ИНФОРМАТИКА, ЮРИСПРУДЕНЦИЯ, ЛЕЧЕБНОЕ ДЕЛО, СТОМАТОЛОГИЯ И ФАРМАЦИЯ

Международный HR-стратег и основатель HR-академии, ex-HR-директор машиностроительного завода CLAAS Элла Деткова со ссылкой на собственную практику подтверждает переизбыток на рынке труда юристов, экономистов, психологов и филологов и говорит о несовершенстве подготовки управленцев, знания которых слишком общие и неконкретные.

«Сегодня явно не хватает представителей IT-профессий: программистов, специалистов по кибербезопасности, искусственному интеллекту, машинному обучению и анализу данных. Проблема — с маркетологами-стратегами, специалистами по продвижению брендов, директорами по персоналу, умеющими создавать человеческий капитал. Растет потребность в логистах, потому что сейчас открываются новые направления поставок и нужно строить новые цепочки. Востребованы врачи с высокой квалификацией и клиентоориентированностью. В целом наблюдается переизбыток лириков и нехватка физиков»,— говорит эксперт.

«ТЕХНАРИ» В ТРЕНДЕ

В министерстве общего и профессионального образования Ростовской области ответили, что приоритетными для региона направлениями подготовки являются инженерно-технические, особенно IT-профессии, а также педагогические, медицинские и сельскохозяйственные специальности.

В Южном федеральном университете (ЮФУ) рассказали, что с каждым годом увеличивается количество поступающих на прикладную математику и информатику, фундаментальную информатику и информационные технологии, инфокоммуникационные технологии и системы связи, информатику и вычислительную технику, а также инженерные направления, связанные с робототехникой и БПЛА. В последние годы вуз провел набор на новые программы, связанные с искусственным интеллектом, инженерией киберплатформ и рядом других IT- и технических направлений.

Вместе с тем в ЮФУ фиксируют большой запрос на направления, связанные с психологией, а также на специальности в сфере экономики, менеджмента и управления персоналом. Конкурсными также являются языковые направления: филология, лингвистика, журналистика, реклама и связи с общественностью. Традиционно высок конкурс на юриспруденцию и международные отношения. Также в прошлом году было увеличение спроса на программы лингвистики с изучением китайского языка.

Из данных, предоставленных министерством образования и науки Краснодарского края, следует, что наиболее востребованными направлениями в вузах являются информационные системы и технологии, а также инфобезопасность. Конкурс на них достигает 25 человек на место. С некоторым отрывом следуют аграрные специальности, педагогическое и психологическое образование, строительство.

В частности, в Кубанском государственном университете (КубГУ) рассказали, что IT-специальности в минувшем году впервые вышли в десятку лидеров по популярности. Абитуриенты сохраняют высокий интерес к журналистике, рекламе, отечественной филологии и международным отношениям. Незначительно снизилась популярность юриспруденции, экономики и менеджмента, а интерес к фундаментальным наукам (физике, химии, биологии, математике), наоборот, несколько вырос.

В министерстве образования, науки и молодежи Крыма сообщили, что заметно возрос интерес студентов к инженерным и медицинским направлениям подготовки, а также специальностям в IT-сфере. В частности, наиболее востребованы у студентов программная инженерия, информатика, юриспруденция, лечебное дело, стоматология и фармация.

ОБРАЗОВАНИЕ АДАПТИРУЮТ ПОД ЗАПРОСЫ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

Говоря о предстоящей смене акцентов в образовательной политике, в КубГУ прогнозируют, что изменения будут направлены на усиление естественно-научного, инженерно-технического блоков, сферы информационных технологий и педагогического образования за счет сокращения в первую очередь экономико-управленческого и юридического блоков. Вместе с тем в вузе считают, что процесс преобразований не должен быть революционным. «Наш подход в актуализации образовательных программ строится на их адаптации под требования работодателей и рынка труда, преимущественно за счет коррекции реализуемых профилей и модулей образовательных программ внутри отдельных специальностей»,— говорит проректор по довузовскому и дополнительному профобразованию Семен Кустов.

С учетом того, что практически половина первокурсников КубГУ — это договорники, обучающиеся на коммерческой основе, портфель образовательных программ следует составлять в том числе и с учетом запроса обучающихся, отмечает он. В частности, в этом году уже лицензированы или планируются к открытию 24 новых направления подготовки, среди которых — разработка ПО и приложений искусственного интеллекта, электронные СМИ и новые медиа, информационная безопасность, декоративно-прикладное искусство и народные промыслы.

Элла Деткова считает, что проблема состоит в том, что «физики» не умеют быть руководителями. «Огромная нехватка управленцев-технарей с развитыми лидерскими качествами, умеющих собрать вокруг себя команду, выстроить коммуникацию, наладить систему и замотивировать коллег. К сожалению, на технических специальностях этому не учат. И это очень считывается. И это у нас является зоной для развития»,— говорит эксперт.

Из этого она делает вывод о необходимости доучивать технических специалистов основам бизнес-образования. «Я бы интегрировала гуманитарные специальности в прикладные технические, которых сейчас не хватает на рынке труда. То есть любому техническому специалисту, если он хочет быть успешным, нужен экономический бэкграунд. Ему важно иметь понимание финансового управления компанией, юриспруденции, менеджмента и психологии»,— добавляет она.

В компании «ОТЭКО» (оператор морских терминалов в порту Тамань) считают, что образовательные учреждения сегодня не полностью дают нужные практические навыки, а иногда — даже представление о всем спектре необходимых знаний по специальности. «Предприятиям приходится брать инженеров сразу на позицию на уровень ниже и параллельно обучать их на рабочем месте. Но с другой стороны, скорость развития систем и появления новой информации действительно настолько велика, что было бы утопично думать, что можно обучиться в ссузе или вузе и соответствовать на 100% требованиям работодателя. Сегодня компании обязаны обучать сотрудников всю их рабочую деятельность, и это будет всегда, независимо от качества образования»,— говорит директор департамента по подбору, обучению и адаптации персонала ОТЭКО Марина Лавринова.

Она отмечает, что сегодня многие предприятия внедряют собственные обучающие программы, летние стажировки для студентов, наставничество, которые помогают новичкам быстро втянуться в работу, а опытным сотрудникам — повысить квалификацию.

Элла Деткова настаивает на том, что обучение на рабочем месте следует начинать не после получения диплома, а еще в студенчестве. «Конечно, идеальной является система, при которой студент половину учебного времени проводит обучаясь теории, а вторую — непосредственно на производстве. Если мы говорим про мировой опыт, то лучшая модель — при которой обучение происходит без отрыва от производства»,— заключает эксперт. ■

«Лучшие специалисты те, которых ты вырастил сам»

Исполняющий обязанности ректора Кубанского государственного технологического университета Игорь Лагерев — о востребованности инженерных специальностей, а также практической пользе взаимодействия образования, науки и бизнеса.

— Как вы оцениваете сегодня спрос на выпускников технических специальностей?

— На протяжении последних двух лет спрос на инженерные технические специальности растет. Так, в 2024 году набор в университет увеличился на 26%. Выпускники КубГТУ всегда востребованы на рынке труда. В последние годы работодатели на системной основе интегрируются в процесс обучения студентов в форме практической подготовки и частичного трудоустройства, начиная с третьего курса. Это связано с дефицитом квалифицированных инженерных кадров в условиях роста технологичных производств. Как мы любим говорить в вузе: «Мир меняют инженеры!»

— Какой сегодня конкурс на поступление в главный технологический вуз Кубани? Какие специальности на сегодняшний день наиболее востребованы?

— Наибольший конкурс в прошлом году был отмечен по направлениям: «информатика и вычислительная техника» (52 заявления на место), «прикладная информатика» и «программная инженерия» (по 45 заявлений на место), «гостиничное дело» (40 заявлений на место) и «автоматизация технологических процессов и производств» (30 заявлений на место).

Среди работодателей наибольший интерес на сегодня представляют выпускники по направлениям строительства, информационной безопасности, программирования, энергетики, автоматизации, машиностроения, транспорта и логистики, пищевых производств, экономики и управления.

— Можете описать географию ваших студентов? Какие специальности наиболее востребованы у иностранных абитуриентов?

— По итогам прошлого года в КубГТУ на все формы обучения зачислено 5013 человек, из которых Краснодарский край представляет 3781 студент. География регионов представлена 73 субъектами РФ — это Ставропольский край (97 студентов), Крым (80) и Ростовская область (43). Из ДНР, ЛНР, Херсонской, Запорожской областей, а также Брянской, Курской, Белгородской областей и Севастополя зачислены 57 человек.

В 2024 году в вуз зачислен 181 иностранный студент из 27 государств (Камерун — 28 студентов, Казахстан — 15, Туркменистан — 13).



— Как бизнес проявляет интерес к студентам и выпускникам КубГТУ?

— Сегодня в России существует дефицит квалифицированных инженеров, которые могли бы участвовать в разработке новых перспективных технологий, поэтому предприятия включаются в подготовку студентов. Это и целевая подготовка, и переподготовка специалистов, и реализация технических, исследовательских задач с привлечением ведущих преподавателей и студентов, и совместная разработка стандартов и программ в области профобразования.

Свыше 90% выпускников трудоустраиваются по трехсторонним договорам вуз — предприятие — студент. Договоры заключены с такими предприятиями, как НК «Роснефть», ООО «Газпром трансгаз Краснодар», ООО «Газпром добыча Краснодар», ПАО «Сбербанк России», АО «Альфа-Банк», АО «Тандер», ООО НПФ «Кубаньнефтемаш» и другие.

Студенты политеха работают в государственном инжиниринговом центре «Высокие технологии и продовольственная безопасность», испытательной лаборатории «Стройэкспертэкология» и др. Заключаются договоры о практической подготовке на территории профильных предприятий.

В рамках сотрудничества с Южным заводом тяжелого станкостроения силами студенческого конструкторского бюро выполняются научно-исследовательские работы по созданию новой линейки металлорежущего оборудования. Студенты участвуют в проектировании строительства и реконструкции предприятий.

В 2023 году совместно с ООО «Новые ресурсы» (дочернее общество ПАО «Сибур Холдинг») запущен формат дуального обучения, в ходе которого студенты КубГТУ оказывают научно-технические услуги в рамках проектирования газохимических заводов. В 2023 году объем научно-технических услуг составил порядка 18 млн руб., привлечено более 50 студентов. В 2024 году выполнено услуг на сумму около 36 млн руб., привлечено 85 студентов.

В 2024 году создана базовая кафедра «Инжиниринг в нефтегазохимии и производстве сжиженного природного газа». В 2024/2025 учебном году набрано 25 магистров по профилю с оплатой из средств стратегического партнера.

С 2022 года работает базовая кафедра эксплуатации компрессорных станций и проектирования оборудования магистрального транспорта газа, созданная при поддержке ООО «Газпром трансгаз Краснодар». Студенты практикуются на объектах магистрального газопровода компании.

— Как научный сегмент политеха взаимодействует с бизнес-структурами?

— В 2024 году КубГТУ стал единственным вузом Краснодарского края, выигравшим грант на создание региональной научной лаборатории технологий информационного моделирования и машинного обучения. Проект поддержан Кубанским научным фондом и рядом квалифицированных заказчиков — ООО НТЦ «Роснефть», ООО «Новые ресурсы», застройщиками «Победа», «Инсити-Строй», «Каркас-Строй» и др. Общий бюджет проекта на три года реализации составил 135 млн руб., в том числе 60 млн руб.— средства субсидии, а 75 млн руб.— софинансирование и привлеченные средства. Руководитель проекта Александр Макарян.



Лаборатория совместно и по запросам заказчиков будет решать задачи по разработке и апробации программных решений для распознавания облаков точек лазерного сканирования объектов строительства; повышения эффективности проектирования с использованием технологий информационного моделирования; разработки приложений на базе VR-технологий.

В рамках Международного форума «Биопром: Промышленность и технологии для человека» подписаны соглашения о стратегическом партнерстве с АО «Аванта», машиностроительной компанией «Металлстроймаш» и ООО «Пространство интеллектуальных решений». В 2025 году благодаря этому запущены проекты по созданию портативного оптического прибора для визуализации глазного дна со встроенными технологиями искусственного интеллекта, а также по созданию программно-аппаратного комплекса с цифровой платформой для сбора данных, анализа и прогнозирования технологических процессов производства косметических средств.

Общий объем средств, полученных в 2024 году при работе с партнерами, составил более 100 млн руб.

Успешно работает государственный инжиниринговый центр «Высокие технологии и продовольственная безопасность», выполняя инжиниринг в области пищевых технологий, разрабатывая и внедряя под ключ инновации полного технологического цикла. Благодаря ему на территории ООО «Староминский элеватор» выполнен инновационный инжиниринг полного технологического цикла при строительстве зерноперерабатывающего комплекса по хранению и глубокой переработке зерна риса. Среднегодовой показатель KPI инжинирингового центра в 2024 году составил 501% от плана Минобрнауки России.

— Отслеживаете ли вы, какой процент выпускников Политеха работает после окончания вуза по специальности?

— Кубанский политех ведет планомерную работу по трудоустройству студентов и выпускников, при этом для нас важно, чтобы место работы соответствовало полученной специальности и компетенциям. По сводным данным, количество работающих по специальности выпускников составляет в среднем около 70–80%.

— Хватает ли преподавательских кадров в вузе? В каких сферах чувствуется наибольшая нехватка специалистов?

— Основная нехватка кадров в вузе чувствуется в области среднего профессионального образования. Эту проблему по профильным дисциплинам и модулям мы решаем путем привлечения молодежи, в том числе магистрантов, однако по дисциплинам общеобразовательного цикла выпускников педагогических специальностей не хватает.

Лучшие специалисты те, которых ты вырастил сам,— так же и с преподавателями. Мы все чаще выделяем студентов, склонных к педагогике и научной работе, и предлагаем после окончания магистратуры оставаться в аспирантуре. Почти на всех кафедрах у нас работают реальные практики, которые приходят к нам с предприятий-партнеров, и их становится все больше.



Реклама. 16+

СТРОЙКА БЕЗ РУК

СТРОИТЕЛЬНАЯ ОТРАСЛЬ НА СЕГОДНЯШНИЙ ДЕНЬ НАХОДИТСЯ В ТРОЙКЕ СФЕР ДЕЯТЕЛЬНОСТИ С НАИБОЛЕЕ ВЫСОКИМ СПРОСОМ НА ПЕРСОНАЛ. ПО ДАННЫМ АНАЛИТИКОВ SUPERJOB, ЗАСТРОЙЩИКАМ НА ЮГЕ РОССИИ НЕОБХОДИМЫ В ПЕРВУЮ ОЧЕРЕДЬ ИНЖЕНЕРЫ-КОНСТРУКТОРЫ И МОНТАЖНИКИ. ЗАСТРОЙЩИКИ ГОВОРЯТ О НЕДОСТАТКЕ УПРАВЛЕНЦЕВ, ПРОЕКТИРОВЩИКОВ И ПРОСТЫХ РАБОЧИХ. ЗАПРОСЫ СОИСКАТЕЛЕЙ РАСТУТ, А ИХ КВАЛИФИКАЦИЯ ОСТАВЛЯЕТ ЖЕЛАТЬ ЛУЧШЕГО, ГОВОРЯТ УЧАСТНИКИ РЫНКА. КАК СТРОИТЕЛЬНАЯ ОТРАСЛЬ КУБАНИ И КРЫМА СПРАВЛЯЕТСЯ С ДЕФИЦИТОМ КАДРОВ — В МАТЕРИАЛЕ GUIDE. ДМИТРИЙ МИХЕЕНКО

Для большинства девелоперских и строительных компаний юга России кадровый вопрос в 2025 году будет находиться в фокусе особого внимания. Об этом говорит директор по персоналу Alias Group (ключевой актив — ФД «Неометрия») Светлана Хабибуллина. «Спрос на квалифицированных сотрудников наиболее высок в регионах, где массово реализуются проекты комплексного развития территорий. Сейчас непросто найти опытных специалистов в области управления проектами и стройкой, проектирования и сметного дела, линейных руководителей на объектах. Также востребованы рабочие специальности: сварщики, электромонтажники, маляры, прорабы, экскаваторщики, операторы башенных кранов, сантехники и другие»,— рассказывает госпожа Хабибуллина.

Бизнес-партнер по работе с персоналом ГК «Дарстрой» Анна Шангина отмечает, что актуальным на сегодня является вопрос о закрытии вакансий строительно-инженерных специальностей и рабочих на строительных площадках. Есть, по ее словам, нехватка кандидатов в сфере продаж недвижимости. По словам операционного директора крымской ГК «Таврида Девелопмент» Михаила Гулюкина, особенно ощутим дефицит линейного инженерного состава: инженеров-проектировщиков, сметчиков, а также узкоспециализированных строителей, включая бетонщиков, арматурщиков и электриков. Поиск специалистов, по словам собеседника «G», может занимать от одного до полутора месяцев, планирование и подбор — становятся все более длительным процессом.

По мнению госпожи Шангиной, существуют две основные причины кадрового голода в строительной сфере. Во-первых, отмечает она, в условиях неопределенности, происходящей на рынке недвижимости, люди всерьез задумываются о смене профиля деятельности и переквалификации в иные специальности. «А во-вторых, на рынок труда вышли сотрудники строительных компаний, которые попали под сокращение ввиду заморозки строительных объектов, либо же они ощущают нестабильность у своего работодателя. Однако по результатам отбора такие кандидаты показывают недостаточный уровень профессионализма»,— отмечает госпожа Шангина.

В строительной отрасли Крыма не хватает внутренних ресурсов. По словам Михаила Гулюкина, в регионе ранее практически отсутствовали сложные объекты бизнес- и премиум-класса, которые могли бы стать площадкой для комплексного развития профессиональных компетенций специалистов. «Местные учебные заведения не всегда успевают адаптироваться к требованиям рынка»,— отмечает он. Гендиректор компании «Крым Море Град» Дмитрий Гасенегер констатирует, что основная причина кадрового голода — отсутствие качественного обучения в стране. «На сегодняшний день практически нигде не готовят высококвалифицированных рабочих специалистов. Это отражается на многих отраслях, включая нашу»,— говорит господин Гасенегер.

УДЕРЖАТЬ ВСЕМИ СИЛАМИ

Анна Шангина считает, что застройщики сегодня не готовы прощаться с сильными сотрудниками, стараясь удерживать их на рабочих местах. При этом, по данным Superjob, рост заработных плат в 2024 году отмечается по всем направлениям востребованных строительных специальностей юга России. В частности, инженеру-конструктору и инженеру производственно-технического отдела работодатель готов платить до 190 тыс. руб. (рост за год 17 и 9% соответственно), производитель строительно-монтажных работ может рассчитывать на месячную зарплату до 125 тыс. руб. (+8%). Такие квалифицированные рабочие, как электромонтажник, электрогазосварщик и электромонтер, в среднем могут претендовать на зарплату от 70 до 85 тыс. руб. (максимально — до 190 тыс. руб.).

«НА СЕГОДНЯШНИЙ ДЕНЬ ПРАКТИЧЕСКИ НИГДЕ НЕ ГОТОВЯТ ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ РАБОЧИХ СПЕЦИАЛИСТОВ. ЭТО ОТРАЖАЕТСЯ НА МНОГИХ ОТРАСЛЯХ, ВКЛЮЧАЯ НАШУ»

По словам Светланы Хабибуллиной, сегодня сотрудники и соискатели могут диктовать свои условия работодателю, который вынужден бороться за каждого специалиста, предлагая все больше и больше льгот. При этом, отмечает кадровик, сейчас сотрудников нельзя заинтересовать только высокой заработной платой, они все больше внимания обращают на корпоративную культуру, поддержку со стороны руководителя, дружелюбную атмосферу, карьерные перспективы, гибкость и большую свободу действий.

Михаил Гулюкин рассказывает, что компания активно расширяет географический охват поиска, фокусируя внимание на таких городах, как Казань, Екатеринбург, Новосибирск, предлагая специалистам комфортные условия переезда и проживания. Более того, застройщик разработал внутренние программы обучения и адаптации новых сотрудников.

«Мы пересмотрели политику фонда оплаты труда, чтобы сохранить мотивацию и лояльность людей. Например, средняя зарплата инженера-проектировщика увеличилась с 80 тыс. до 100 тыс. руб. в год, а у бетонщиков и арматурщиков — с 70 тыс. до 80–90 тыс. руб.»,— рассказал представитель застройщика.

По его словам, сегодня значительно улучшились условия труда. Например, инженеры теперь обеспечиваются BIM-технологиями, что повышает эффективность их работы и сокращает сроки разработки проектной документации, сотрудники получают компенсацию фитнес-услуг, а рабочие — обеспечиваются питанием, жильем, спецодеждой и официальными трудовыми договорами.

В то же время, по мнению Дмитрия Гасенегера, сейчас на рынке труда сложилась ситуация, когда многие специалисты ожидают гарантий и оплаты еще до того, как приступить к работе. Такое отношение, по словам застройщика, часто приводит к тому, что далеко не все готовы брать на себя ответственность и проявлять инициативу, предпочитая пассивный подход. Анна Шангина также отмечает рост зарплатных ожиданий кандидатов и снижение их уровня компетенций. Светлана Хабибуллина рассказывает, что вследствие снижения уровня компетенций новых кадров работодатели вынуждены смягчать требования к опыту, навыкам и возрасту кандидатов.

Современные требования к подготовке специалистов существенно отличаются от тех, что существовали даже пять лет назад, признает Михаил Гулюкин. По его словам, если раньше основное внимание работодателя уделялось наличию профильного образования соискателя, то сегодня гораздо важнее — наличие у него реального опыта и практических навыков. «Поэтому наши приоритеты сместились в сторону оценки компетенций кандидатов через выполнение тестовых заданий и кейсов, имитирующих реальные рабочие ситуации»,— говорит собеседник «G».



В БЛИЖАЙШИЕ ГОДЫ ДЕФИЦИТ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ РАБОЧИХ НА СТРОИТЕЛЬНОМ РЫНКЕ БУДЕТ ТОЛЬКО РАСТИ

ФОТО: ИГОРЬ ЕЛИСЕЕВ

ОХОТА ЗА ПРОФЕССИОНАЛАМИ

В 2025 году рынок труда в строительной отрасли ждет некоторое замедление темпов роста зарплат и стабилизация уровня безработицы, считает Светлана Хабибуллина. «Фокус внимания работодателей сосредоточится на удержании специалистов и пересмотре систем мотивации»,— говорит эйчар Allias Group.

Несмотря ни на что, по словам Дмитрия Гасенегера, застройщики неизбежно столкнутся с дефицитом специалистов рабочих профессий. «Многие сегодня стремятся к офисной работе, мечтая о "белых воротничках", и это создает дисбаланс на рынке труда. В связи с этим в ближайшем будущем спрос на квалифицированных рабочих, строителей, инженеров и других специалистов, связанных с промышленностью, будет только расти. Зарплаты в этих сферах начнут увеличиваться, а хорошим специалистам будут предлагать дополнительные бонусы и льготы, чтобы удержать их на местах. За такими профессионалами начнется настоящая охота, а компании будут создавать для них максимально комфортные условия труда»,— рассказывает гендиректор компании «Крым Море Град».

«МНОГИЕ СЕГОДНЯ СТРЕМЯТСЯ К ОФИСНОЙ РАБОТЕ, МЕЧТАЯ О "БЕЛЫХ ВОРОТНИЧКАХ", И ЭТО СОЗДАЕТ ДИСБАЛАНС НА РЫНКЕ ТРУДА. В СВЯЗИ С ЭТИМ В БЛИЖАЙШЕМ БУДУЩЕМ СПРОС НА КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ РАБОЧИХ, СТРОИТЕЛЕЙ, ИНЖЕНЕРОВ И ДРУГИХ СПЕЦИАЛИСТОВ, СВЯЗАННЫХ С ПРОМЫШЛЕННОСТЬЮ, БУДЕТ ТОЛЬКО РАСТИ»

Михаил Гулюкин считает, что для преодоления дефицита кадров в строительной отрасли необходима активная поддержка со стороны государства. Одним из возможных решений, по его словам, могло бы стать внедрение программ, аналогичных тем, что действуют в IT-индустрии, включая налоговые льготы и субсидии для компаний, занимающихся строительством. Это, отмечает эксперт рынка, позволит стимулировать развитие отрасли и повысит ее привлекательность для молодых специалистов. «Решение кадрового кризиса в строительной сфере требует системного подхода, включающего поддержку на государственном уровне, модернизацию образовательных стандартов и оптимизацию административных процедур»,— резюмирует господин Гулюкин. ■

«МЫ ВЕДЕМ ПОДГОТОВКУ ПО ВСЕМ УРОВНЯМ — ОТ ОБЩЕГО ДО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО»

В 2025 году один из ведущих вузов юга — Донской государственный технический университет — отмечает 95 лет. Сегодня этот опорный вуз готовит кадры для отраслей реального сектора экономики, в том числе и через партнерство с крупными промышленными предприятиями — отраслевыми лидерами. Это позволяет решать одну из острых проблем современной экономики — дефицит кадров, рассказал в интервью «G» ректор ДГТУ Бесарион Месхи.

— Бесарион Чохоевич, на юге России есть целый ряд вузов, в том числе и федерального уровня, которые могут похвастаться и достойной научной базой, и профессиональными кадрами, и славной историей. Что отличает ДГТУ от других южных университетов, кроме того, что ваш в 2025 году отмечает 95-летие?

— Действительно, в мае Донской государственный университет (в прошлом Ростовский институт сельскохозяйственного машиностроения, РИСХМ) отмечает юбилей. За почти вековую историю наш вуз пережил многое, изменился количественно и качественно, вышел далеко за рамки специализации. Сейчас, наверное, нет ни одной отрасли реального сектора экономики юга России, для которых ДГТУ не готовил бы кадры — научные, инженерные, управленческие и даже творческие. Та инфраструктура, которая создана на базе нашего университета за минувшее десятилетие, позволяет это делать.

В своей нынешней истории ДГТУ является опорным вузом Ростовской области, то есть ведущей образовательной и научно-исследовательской площадкой, работающей на технологическую модернизацию региона. Мы ведем подготовку по всем уровням — от общего до профессионального. В кооперации с университетами России и зарубежья у нас реализуются сетевые образовательные программы, проводятся летние школы и медиаэкспедиции. ДГТУ предоставляет студентам широкий спектр возможностей: от овладения практическими навыками до участия в научных работах с применением исследовательского оборудования.

— Какие направления для вас сейчас в приоритете?

— Наш университет выполняет три миссии: образование, наука и инновации. В том числе в рамках государственной программы «Приоритет 2030», федерального проекта «Передовые инженерные школы» и Научно-образовательного центра Юга России. Мы ведем исследования по агро-, биотехнологиям, промышленному и гражданскому строительству, материаловедению, энергетике, ветеринарии и биомедицине.

Кроме того, мы активно работаем с предприятиями — участвуем в их инновационном развитии. Так, один из ключевых проектов — разработка первого в России беспилотного трактора с электроприводом и тяговым усилием 12 килоньютонов. Он предназначен для механизации сельскохозяйственных операций, облегчения рутинного труда механизатора и повышения экономических показателей фермерских хозяйств. Заказчиком проекта выступает Ассоциация «Росспецмаш». Однако результаты этой работы могут оценить все участники отрасли.

— И это — не единственный пример?

— Еще один интересный проект — «Мультимодальная веб-платформа с gpt-ассистентами для исследователей и специалистов в области биомедицины». Ожидается, что он повысит качество и сократит сроки диагностики заболеваний, в том числе на ранних стадиях, а также до 99% снизит время и трудозатраты при проведении анализов. Также разработка позволит осуществлять междисциплинарную подготовку кадров нового поколения (по таким специальностям, как IT, медицина и ветеринария), повышать качество и сокращать сроки подтверждения научных гипотез. Партнерами этой разработки выступают ООО «Вижнтех», Фонд молодежных инициатив Санкт-Петербурга и ООО «Яндекс».



ФОТО ПРЕДОСТАВЛЕНО ПРЕСС-СЛУЖБОЙ ДГТУ

— Есть ли у ДГТУ проблема дефицита педагогических кадров?

— Такая проблема у нас существует. Особенно что касается молодых специалистов. Но это — общероссийский вызов, связанный с демографическими и экономическими факторами.

— Как утоляете кадровый голод?

— Мы активно работаем над решением такой задачи. Во-первых, внедряем программы привлечения молодежи, организуем целевое обучение, предоставляем стипендии и гранты. Во-вторых, развиваем систему наставничества. Именно для того, чтобы помочь молодым педагогам адаптироваться и профессионально расти. В-третьих, у нас есть система социальных бонусов. В первую очередь это, конечно, возможность предоставления общежитий, оказание медпомощи, совершенно реальная перспектива льготного приобретения квартир.

— Каким образом?

— По собственной программе «Доступное жилье». Только за несколько минувших лет силами университета построены и введены в эксплуатацию четыре многоэтажных жилых дома на 557 квартир. И такая работа не останавливается.

— А для студентов у вас какие условия созданы?

— Программа развития ДГТУ на 2020–2030 годы предусматривает реализацию инвестпроекта «Кампус мирового уровня ДОНТЕХ». Так, еще пять лет назад в Студенческом городке университета открылось новое 23-этажное общежитие квартирного типа с восьмиэтажным социальным блоком. Это, без преувеличения, крупнейшее в Ростовской области студенческое общежитие. В трехместных квартирах-студиях проживают 949 человек.

Кроме того, в 2020 году мы ввели в эксплуатацию новый учебный корпус на территории научно-производственного комплекса ДГТУ «Наука». Корпус состоит из трех блоков и занимает почти 13 тыс. кв. метров.

В декабре 2021 года приступили к строительству двух новых 26-этажных общежитий. Сейчас ведется проектирование и строительство других объектов в рамках программы развития университета.

Хочу подчеркнуть, что с 2012 года по 2025-й на территории ДГТУ появились объекты, имеющие огромное социальное и культурное значение не только для вуза, но и для города и всего региона. Это и физкультурно-оздоровительный комплекс с бассейном, и Конгрессно-выставочный центр, и учебно-лабораторный комплекс, на базе которого создан медиапарк «Южный Регион — ДГТУ». Он успешно зарекомендовал себя, например, во время проведения в Ростове игр Чемпионата мира по футболу 2018 года.

— Важная задача — трудоустройство выпускников. Как ее решаете?

— Через сотрудничество с работодателями Ростовской области и всего юга России. С нашими промышленными партнерами.

— Что конкретно вы делаете?

— Например, у нас есть Передовая инженерная школа ДГТУ, которая активно сотрудничает с компанией Ростсельмаш в сфере подготовки высококвалифицированных кадров. Сотрудники компании преподают специальные дисциплины нашим студентам, их опыт и знания помогают формировать актуальные образовательные программы. Ежегодно наша передовая инженерная школа планирует выпускать порядка 200 специалистов. В 2024 году состоялся первый выпуск в ПИШ: 37 магистров получили дипломы об окончании вуза, 25 из них — красные. Сейчас выпускники ПИШ ДГТУ и часть обучающихся трудятся на предприятиях компании Ростсельмаш. Несколько выпускников перешли на научные позиции в ДГТУ — участвуют в подготовке студентов.

Сегодня ключевыми партнерами университета, с учетом количества трудоустроенных наших выпускников, являются десятки предприятий Дона. Наиболее крупные из них — ПАО «Роствертол», ООО «БОНУМ» (производит автоприцепы), ОАО «НПП КП “Квант“» (выпускает оборудование для космической сферы), АО «Красный гидропресс», АО «Горизонт» (создает навигационные системы), ПАО «Таганрогский авиационный научно-технический комплекс им. Бериева» (самолеты-амфибии), ООО «Бизон-Трейд» (производит сельхозтехнику), АО «Таганрогский металлургический завод», АО «НТП “Авиатест“», АО «ВНИИ Градиент». Эти компании являются базами для прохождения студентами ДГТУ производственной практики. Некоторые создали в университете базовые кафедры, с набором необходимого оборудования. Мы вместе с партнерами делаем все для повышения эффективности подготовки специалистов: чтобы наши выпускники работали по специальности, в компаниях-лидерах, получали достойную зарплату и могли профессионально расти.

Эффект от такого подхода есть. На данный момент с предприятиями заключено более 5 тыс. договоров. И это, поверьте, далеко не предел.

Справка. Донской государственный технический университет создан в мае 1930 года. Сегодня ДГТУ — опорный вуз Ростовской области. Объединяет 50 тыс. обучающихся. Включает 21 факультет, шесть институтов, 16 научных школ, пять филиалов: по одному в Шахтах, Азове, Таганроге, Волгодонске и Ставрополе. Вуз предлагает студентам инновационные программы обучения, ведущие к трудоустройству. Социальная инфраструктура ДГТУ — это кампус из современных учебных корпусов и общежитий, бассейн, легкоатлетический манеж и спортивно-оздоровительный комплекс «Радуга» на берегу Черного моря. В 2021 году на территории университета в поселке Рассвет заработал конноспортивный манеж, построенный за счет средств правительства Ростовской области.

ДОБРУ МОЛОДЦУ WORK

ЗА ПОСЛЕДНИЕ ДВА ГОДА ЧИСЛО КОМПАНИЙ НА ЮГЕ РОССИИ, ГОТОВЫХ БРАТЬ НА РАБОТУ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ БЕЗ ОПЫТА, ВЫРОСЛО НА СЕМЬ ПРОЦЕНТНЫХ ПУНКТОВ — ДО 72%. ОБ ЭТОМ СВИДЕТЕЛЬСТВУЮТ ДАННЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ СЕРВИСА SUPERJOB. КРОМЕ ТОГО, СОГЛАСНО АНАЛИТИКАМ АГЕНТСТВА, СЕМЬ ИЗ ДЕСЯТИ РАБОТОДАТЕЛЕЙ ГОТОВЫ ТРУДОУСТРАИВАТЬ ВЫПУСКНИКОВ КОЛЛЕДЖЕЙ БЕЗ ОПЫТА. В МОЛОДЫХ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ ЧАЩЕ ВЕРИТ КРУПНЫЙ БИЗНЕС, КОТОРЫЙ ГОТОВ ТРУДОУСТРАИВАТЬ ИХ НА ПОЗИЦИИ ИНЖЕНЕРОВ, IT-СПЕЦИАЛИСТОВ, В ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ И МЕДИЦИНСКИЕ ОТРАСЛИ. ВЫПУСКНИКИ КОЛЛЕДЖЕЙ ВОСТРЕБОВАНЫ НА ПОЗИЦИИ РАБОЧИХ, ПРОДАВЦОВ, КАССИРОВ И СКЛАДСКИХ СОТРУДНИКОВ. ДМИТРИЙ МИХЕЕНКО

«Крупный бизнес наиболее лоялен. Среди отраслей лидируют банки, производство и сбыт. В то же время опрос выпускников колледжей 2020–2024 годов показал, что только 36% работают по специальности, 26% — в смежных сферах, а 38% — в несвязанных отраслях. Основные причины этого: низкая оплата труда, неинтересная или устаревшая специальность, опасные условия работы»,— говорится в исследовании Superjob.

На hh.ru в России насчитывается около 2 млн активных резюме, которые разместила молодежь в возрасте от 14 до 34 лет (51% от всех резюме). Почти треть соискателей (29%) приходится на группу 25–34 лет. В разрезе федеральных округов больше всего молодежи на рынке труда Северо-Кавказского округа (56%), а меньше всего — в Центральном (49%), в ЮФО — 51%, свидетельствуют данные HeadHunter.

«Сейчас происходит некоторое снижение критичности раннего трудоустройства в найме молодежи. На фоне дефицита кадров в самых человекоемких отраслях работодатели постепенно снижают обязательные требования к опыту, отдавая приоритет навыкам молодого специалиста после учебы»,— рассказала «G» директор hh.ru Юг Олеся Лавренова.

Данные hh.ru говорят о росте готовности работодателей брать на работу специалистов без опыта и студентов на стажировки. Так, по итогам 12 месяцев 2024 года число вакансий на ресурсе без требований к опыту соискателя выросло в ЮФО на 58% по сравнению с 2023 годом и достигло 1 млн. Предложения стажировок выросли в 2024 году в целом по РФ более чем на 70% к 2023 году.

«Расширение границ найма и снятие любых дискриминационных барьеров, в том числе в требованиях к возрасту и опыту потенциального кандидата,— один из самых эффективных способов преодоления дефицита людей. Самые продвинутые компании начали вкладываться в оценку по навыкам и программы допобучения еще несколько лет назад, сегодня мы видим, что эту практику перенимают все больше работодателей, в том числе из сегмента малого и среднего бизнеса»,— рассказывает директор hh.ru Юг.

Региональный представитель «Авито Работы» в ЮФО Дмитрий Телегин рассказал «G», что обучение и переобучение непосредственно в компании позволяет готовить сотрудников, чьи навыки необходимы для развития и ведения конкретного бизнеса. По словам эксперта, в рамках тренда на расширение границ найма на рынок труда привлекается не только молодежь, но и старшее поколение, родители в декрете и другие ранее неактивные категории соискателей. «Начинающих специалистов обучают с нуля, для вчерашних выпускников вузов и колледжей организуют стажировки и назначают наставников, на работу принимают даже студентов-старшекурсников с последующим оффером»,— говорит господин Телегин.



ФОТО: АЛЕКСАНДР МАНЗЮК

БОЛЬШИНСТВО КРУПНЫХ РАБОТОДАТЕЛЕЙ ВЫИСКИВАЕТ ТЕХНИЧЕСКИХ СПЕЦИАЛИСТОВ С ПЕРВЫХ КУРСОВ ВУЗОВ И ССУЗОВ, УЧАСТВУЕТ В ИХ ОБУЧЕНИИ И ТРУДОУСТРАИВАЕТ ПО ОКОНЧАНИИ УЧЕБЫ

СО ШКОЛЬНОЙ СКАМЬИ Кубанские вузы ведут планомерную работу по трудоустройству студентов и выпускников, делая акцент на то, чтобы место работы соответствовало полученной специальности и компетенциям. Как рассказал «G» и. о. ректора Кубанского государственного технологического университета Игорь Лагерев, количество работающих по специальности выпускников политеха составляет в среднем около 70–80%.

По словам Дмитрия Телегина, работодатели сегодня расширяют сотрудничество с учебными заведениями, что чаще всего выражается в виде студенческих практик, школьных профориентаций и экскурсий, а также участия в ярмарках вакансий. «Это работает в обе стороны: компании эффективнее закрывают вакансии, а молодежь после получения диплома идет работать по профилю»,— отмечает эксперт.

Как рассказали в HeadHunter, 60% краснодарских компаний ведут работу со студентами и выпускниками вузов и ссузов (60 и 50% соответственно). При этом каждый десятый работодатель из тех, что ведет молодежную политику, начинает работать уже со школьниками.

ТРЕНД НА МОЛОДЕЖЬ Работодатели юга России в беседе с «G» рассказали, что работа с молодежью является одной из основ их кадровой политики. По словам директора по персоналу Alias Group (ключевой актив — ФД «Неометрия») Светланы Хабибуллиной, в холдинге предлагают не только возможность прохождения практики, но и программы оплачиваемых стажировок, менторство и возможности карьерного роста.

«Мы начинаем привлекать студентов на практику уже с второго-третьего курса, чтобы погрузить в специфику бизнеса, предоставить возможность понять суть будущей профессии и вовлечь в интересные проекты. Лучшие студенты после успешного завершения практики или стажировки остаются работать в нашем холдинге»,— говорит госпожа Хабибуллина.

Заместитель директора по подбору персонала и развитию бренда курорта «Мрия» Юлия Фуртат рассказывает, что инициативы по подготовке целевых кадров включают уроки этикета в детских садах и запуск «Класса гостеприимства». «Мы также сотрудничаем с вузами и молодежными организациями, предлагая практику и стажировки, а также обучение молодых специалистов под руководством наставников»,— говорит она.

Талантливая молодежь может гореть работой и с легкостью впитывать новые знания, отмечает генеральный директор компании «Крым Море Град» Дмитрий Гасенегер. По его словам, компания, в свою очередь, инвестирует в обучение молодых сотрудников, чтобы они соответствовали ее стандартам и могли работать с новыми технологиями. «Подготовка целевых кадров действительно становится трендом, так как это позволяет закрывать внутренние потребности в специалистах»,— рассказывает господин Гасенегер.

По словам операционного директора крымской ГК «Таврида Девелопмент» Михаила Гулюкина, молодежь до 30 лет составляет около 10% штата застройщика. В основном, по его словам, это жители Крыма и Большой Ялты. Молодые сотрудники работают в компании преимущественно на позициях помощников руководителей, делопроизводителей и офис-менеджеров. «Основной причиной столь низкого процента молодых специалистов является тенденция к получению образования и первого профессионального опыта в крупных городах, где сосредоточены ведущие учебные заведения и крупные строительные компании. Сложности переезда в другой регион для молодых людей, отрыв от семьи и привычного уклада жизни. По нашим наблюдениям, около 75% выпускников строительных факультетов стремятся начать карьеру именно в мегаполисах, рассчитывая вернуться в родной регион после накопления необходимого опыта»,— говорит господин Гулюкин.

Однако, по его словам, в последние два года наблюдается незначительный рост числа молодых специалистов, заинтересованных в работе в Крыму. Это, отмечает собеседник «G», связано с увеличением количества госпрограмм поддержки молодых специалистов, а также улучшением условий труда в строительных компаниях. «Тем не менее данный показатель пока остается невысоким и требует дополнительных усилий для привлечения молодых талантов»,— резюмирует Михаил Гулюкин. ■

КЕМ ХОТЯТ РАБОТАТЬ МОЛОДЫЕ ЛЮДИ?

Возраст	Профессии
17 лет и младше	официант, бармен или бариста, упаковщик, курьер
18–24 года / выпускники ссузов и вузов /	менеджер по работе с клиентами, администратор, программист
25–34 года	администратор, руководитель проектов, менеджер по работе с клиентами

Источник: hh.ru

КАКАЯ ЗАРПЛАТА ИНТЕРЕСНА МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТАМ

Возраст	в среднем по России	в ЮФО
17 лет и младше	29,8 тыс. руб.	29,6 тыс. руб.
18–24 года / выпускники ссузов и вузов /	56,9 тыс. руб.	50 тыс. руб.
25–34 года	80,3 тыс. руб.	70 тыс. руб.

Источник: hh.ru

Полная версия
kommersant.ru/doc/7587831

Работа мечты в мире развлечений



По итогам 2024 года АО «Сочи-Парк»* вошел в тридцатку лучших работодателей по версии HeadHunter. Тематический парк развлечений занял 3-е место по Краснодарскому краю и 26-е место в общероссийском рейтинге.

Один из лучших парков

Тематический парк развлечений Сочи Парк был открыт к Олимпийским играм 2014 года и заслуженно стал визитной карточкой черноморского побережья. В прошлом году Сочи Парк в 10-й раз признали лучшим открытым парком развлечений России и СНГ с посещаемостью свыше 1 миллиона человек на конкурсе «Хрустальное колесо». Признание парк получил и на международном уровне: он входит в топ-25 лучших парков Европы (TripAdviser) и является действительным членом IAAPA — Международной ассоциации парков развлечений и аттракционов.

Сочи Парк расположен на огромной территории, площадь которой превышает 20 га. Экосистема отдыха включает восемь тематических земель, 24 аттракциона, отель-замок «Богатырь», детский центр «Медведия», семь ресторанов и кафе, точки уличного питания, павильон аркадных игр, сувенирные магазины, цирковой шатер-шапито «Сочи Парк Арена», дельфинарий. В сезон здесь ежедневно проходят более 20 представлений, включая ледовое шоу Татьяны Навки и Цирк Никулина. За 2024 год в Сочи Парке отдохнули свыше 2 млн человек.

Трудиться и строить карьеру в таком уникальном месте само по себе престижно и интересно. Однако при оценке привлекательности работодателя и определении его места в общем списке крупных компаний аналитики hh.ru учитывали не только это. В первую очередь экспертов интересовала степень развитости HR-функции в компании. Кроме того, аналитики оценивали результаты опросов eNPS (индекс лояльности сотрудников), соискателей, а также бывших сотрудников.

«Для оценки бренда работодателя важны отзывы не только текущих сотрудников, но и тех, кто работал в компании ранее. Это важная часть восприятия бренда на рынке труда, так как 95% кандидатов знакомятся с обратной связью о работодателе перед откликом или принятием оффера, а 70% готовы искать реальные отзывы, показало исследование hh.ru»,— поясняют в пресс-службе рекрутингового сервиса.

Таланты растут, когда в них верят!

В АО «Сочи-Парк» не только следуют, но формируют главные тренды рынка труда, один из которых — щедрые инвестиции в развитие своих сотрудников. В компании заинтересованы в том, чтобы не терять людей, и готовы в них вкладываться. Это выражается в поддержке действующих специалистов и в поиске молодых талантов. Такой подход к отбору и удержанию кадров в компании называют «стратегической инвестицией».

Для легкой и быстрой адаптации новых сотрудников в Сочи Парке проходят еженедельные тренинги. Обязательны для каждого ознакомительный на изучение территории парка и знакомство с компанией, тренинг, направленный на решение и предотвращение конфликтных ситуаций на работе, и тренинг на тему «Сервис и гостеприимство». Также есть дополнительные тренинги, направленные на развитие soft skills, ораторского мастерства, эмоционального интеллекта и многие другие.

Также сотрудники парка могут посещать тренинги Академии Mantera. Система обучения в академии базируется на опыте холдинга в сфере гостеприимства, туризма и индустрии впечатлений и обладает широким спектром преимуществ. Здесь сотрудники повышают квалификацию. Разработана система дистанционного обучения, которая позволяет проходить курсы в формате онлайн. А каждый сотрудник Сочи Парка может воспользоваться самозаписью на любой понравившийся курс.

Для привлечения кадров АО «Сочи-Парк» активно сотрудничает с Краснодарским региональным отделением молодежной общероссийской общественной организации «Российские студенческие отряды» (РСО). Это крупнейшая молодежная организация страны, которая обеспечивает временной трудовой занятостью более 400 тыс. молодых людей из 85 субъектов РФ. «Только в марте 2025 года в парк приехали 60 бойцов РСО. А в прошлом году через эту организацию мы закрыли 241 вакансию»,— рассказывают в компании.

Территория счастливых сотрудников

«Для многих молодых людей работа в Сочи Парке — это мечта. Парк расположен на побережье Черного моря, рядом с олимпийскими объектами, на территории динамично развивающейся федеральной территории Сириус, где есть возможности для интеллектуального и спортивного развития»,— рассказывают в компании.

В постоянный штат сотрудников АО «Сочи-Парк» входят свыше 1550 человек. На сезонные вакансии приходится 420 позиций летом и 300 зимой. Самые популярные из них — оператор аттракциона, официант, повар, стюард, продавец-кассир и горничные.

Показательно, что многие сотрудники работают в компании с момента открытия парка — с 2014 года. Можно найти немало примеров успешного карьерного продвижения, когда младшие специалисты выросли до руководителей.

«Мы создаем сказочный мир, наполненный волшебными впечатлениями и ощущениями. Чтобы сотрудник, который работает в парке с гостями, мог правильно транслировать эту философию, в компании создают комфортные условия труда»,— рассказывают в АО «Сочи-Парк».

Среди главных преимуществ работы в компании — профессиональный и карьерный рост, внутреннее и внешнее обучение, яркая корпоративная жизнь, стабильная белая заработная плата, официальное оформление по ТК РФ, льготное питание, специальные тарифы на услуги парка, бесплатное проживание, ну и, конечно же, работа в уникальном месте рядом с морем, где больше 300 солнечных дней в году.



Сотрудники и друзья АО «Сочи-Парк» во время корпоративного субботника в Сириусе

* АО «Сочи-Парк» входит в Группу Mantera

Реклама

«Абрау-Дюрсо» — курорт твоих возможностей

Как легендарный бренд создает условия для профессионального и личного роста

Курорт Абрау-Дюрсо — на сегодняшний день одно из главных туристических направлений для поклонников отдыха со вкусом из разных городов России. Ежегодно живописная территория на берегу крупнейшего в Краснодарском крае озера Абрау принимает более 600 тыс. гостей, предлагая разнообразные виды отдыха: посещение фестивалей, экскурсии, эногастрономический туризм, спортивно-развлекательный досуг и другие.

История «Абрау-Дюрсо» берет начало с осени 1870 года, когда именным указом российского императора Александра II было основано одноименное удельное ведомство. Первым агрономом имения стал Федор Гейдук, который предложил устроить виноградники у озера Абрау, высадив на них известные международные сорта винограда. Первый тираж напитков, выдержанных в горных тоннелях Абрау-Дюрсо, появился в 1896 году. С приходом в 1905 году француза Виктора Дравиньи началось всемирное триумфальное шествие бренда. Новейшая эра в истории «Абрау Дюрсо» датируется 2006 годом, когда завод приобрела группа SVL, возглавляемая Борисом Титовым. Он принял решение сохранить производство и приумножить величие легендарного бренда.

Сегодня Абрау-Дюрсо занимает одну из ведущих позиций на рынке внутреннего туризма России. Здесь нашел проявление мировой опыт туристического рынка. Курорт объединяет экскурсионный и эногастрономический, MICE и спортивно-развлекательный туризм, оздоровительный, энотуризм, пляжный и многие другие виды отдыха.

Абрау-Дюрсо славится своими эногастрономическими событиями и деловыми мероприятиями, парусными регатами и театральными представлениями. Инфраструктура территории вмещает в себя более 15 event-площадок: конференц- и банкетные залы, открытые облагороженные территории и парки.

Вклад в будущее

Более 90% населения России, согласно данным Ipsos 2024 года, знает бренд «Абрау-Дюрсо», а 45% — предпочитает его всем остальным брендам. Миссия группы компаний — создавать продукты, которые объединяют людей через эмоции и вкус. На курорте трудятся более 850 сотрудников, каждый из которых не просто выполняет свою функцию, но и профессионально развивается, раскрывая собственный потенциал. Ценности компании — не просто слова, а основа ее философии. Они определяют культуру, подход к работе и отношение к людям — как к сотрудникам, так и к гостям.

«Мы стремимся к постоянному развитию, стараясь не только сохранять достигнутое, но и открывать новые горизонты. Успех компании начинается с развития каждого сотрудника. Поддержка его личностного роста — это наш вклад в будущее. Мы осознаем, что хорошую репутацию сложно заработать, но легко потерять, поэтому всегда ориентируемся на лучшие мировые стандарты, чтобы быть примером для других и вызывать доверие у наших партнеров и гостей. Только так, на наш взгляд, можно стать образцом высокого качества, изысканного стиля и безупречного вкуса. Мы знаем, что взаимное доверие и поддержка в команде — это то, что делает нас сильнее и помогает преодолевать любые вызовы»,— говорит директор по персоналу курорта Абрау-Дюрсо Ольга Валуева

Коллектив «Абрау-Дюрсо» бережно хранит богатую историю, гордится своим наследием и видит в нем не только обязанность сохранять традиции, но и возможность создавать что-то новое, вдохновляясь прошлым. «Ценности объединяют нас, помогают двигаться вперед и создавать то, чем мы гордимся. Ведь "Абрау-Дюрсо" — это не просто компания, это история, которую мы пишем вместе»,— рассказывает Ольга Валуева.

Возможности для роста

Работа в «Абрау-Дюрсо» — это возможность стать частью легендарного бренда, частью компании, которая задает стандарты в индустрии энотуризма и гостеприимства. Ее сотрудники погружаются в эту сферу, участвуя в проектах, которые формируют будущее отрасли.

Все сотрудники курорта могут проходить курсы, тренинги и программы повышения квалификации. Это позволяет им оставаться в курсе современных трендов и развивать навыки, необходимые для успешной работы. Для новых сотрудников работает институт наставничества. Опытные коллеги помогают новичкам быстрее адаптироваться, влиться в команду и освоить ключевые процессы. Это не только ускоряет интеграцию, но и укрепляет корпоративную культуру.

«Мы поддерживаем сотрудников на каждом этапе их профессионального пути. В компании действуют программы ротации, внутреннего продвижения и индивидуального развития. Это позволяет каждому видеть перспективы роста и реализовывать свои амбиции. Регулярная оценка результатов работы и обратная связь от руководителей помогают сотрудникам понимать свои сильные стороны и зоны роста. Это важный элемент нашей стратегии, который способствует постоянному совершенствованию. Для сотрудников с высоким потенциалом мы предлагаем программы развития лидерских компетенций. Это позволяет формировать кадровый резерв и готовить будущих руководителей внутри компании»,— рассказывает Ольга Валуева.



Директор по персоналу курорта Абрау-Дюрсо
Ольга Валуева

В «Абрау-Дюрсо» ценят прозрачность в коммуникациях и готовность к диалогу. Каждый сотрудник может высказать свои идеи, предложения и быть услышанным. В коллективе поощряется нестандартное мышление и инновационные предложения. «Каждая идея имеет значение, и мы создаем условия для ее реализации. Мы верим в силу коллектива. Взаимопомощь, поддержка и совместное достижение целей — вот основа нашего успеха. Эти принципы формируют уникальную среду, где каждый сотрудник чувствует свою ценность, вдохновляется своей работой и вносит вклад в развитие компании»,— подчеркивает Ольга Валуева.

Истории успеха в «Абрау-Дюрсо»

Многие сотрудники курорта начали свой путь в «Абрау-Дюрсо» с начальных позиций и достигли значительных высот, демонстрируя, что в компании есть возможности для роста и развития каждого. «Например, Дарья Цай пришла в компанию обычным менеджером, а сегодня она — руководитель по сервису ресторанного комплекса Группы компаний, задающий высокие стандарты качества обслуживания. Сергей Альшевский начинал свой путь как повар, а сейчас он — бренд-шеф-повар курорта, чьи блюда восхищают гостей. Его творческий подход и любовь к кулинарии делают каждый прием пищи настоящим событием»,— говорит Ольга Валуева.

Она также рассказывает, что Анастасия Зайцева когда-то была администратором, а теперь — руководитель службы приема и размещения, ее внимание к деталям и забота о комфорте гостей делают их пребывание в «Абрау-Дюрсо» по-настоящему незабываемым. Креативность и организаторские способности Антона Крагеля помогают создавать уникальные мероприятия, которые оставляют яркие впечатления у гостей. Он также начал карьеру в «Абрау Дюрсо» с начальных позиций и вырос до event-директора курорта.

«Эти истории — лишь несколько вдохновляющих примеров, но их гораздо больше»,— подчеркивает Ольга Валуева.

«Мы ценим таланты»

Рынок труда в регионе, особенно если это касается сферы туризма, сегодня сталкивается с рядом вызовов, которые требуют системных решений. Это в первую очередь дефицит квалифицированных кадров в области гостеприимства. «Абрау-Дюрсо» отвечает этим вызовам развитием внутреннего обучения через онлайн-платформу «Академия Абрау-Дюрсо». Она, а также практика наставничества позволяют готовить специалистов внутри компании и адаптировать их к корпоративным стандартам.

Курорт «Абрау-Дюрсо» привлекает талантливую и амбициозную молодежь, активно взаимодействуя с вузами и колледжами, а также участвуя в карьерных мероприятиях. Для молодых специалистов предлагаются стажировки и программы обучения, которые помогают им получить практический опыт и адаптироваться к требованиям компании.

«Мы предлагаем достойную оплату труда, корпоративные скидки и другие льготы, которые повышают уровень жизни сотрудников. Гибкий график, программы поддержки и внимание к личным интересам сотрудников помогают находить гармонию между их профессиональными и личными целями. Вовлеченность и мотивацию укрепляют корпоративные мероприятия и возможность участвовать в масштабных проектах компании. Благодаря этим подходам мы не только привлекаем лучших специалистов, но и создаем условия, которые помогают им оставаться с нами надолго, развиваясь и достигая новых высот»,— резюмирует Ольга Валуева.

Благодаря всем вышеперечисленным мерам курорт «Абрау-Дюрсо» не только справляется с вызовами рынка труда, но и создает устойчивую основу для развития компании и региона в целом.



Более
850 сотрудников
трудится на курорте «Абрау-Дюрсо» в сезон:

42% — мужчины
58% — женщины

38 лет
средний возраст коллектива «Абрау-Дюрсо»

Присоединяйтесь к команде и станьте частью успешной истории «Абрау-Дюрсо»!

Реклама

ШКОЛА ДЛЯ ВСЕХ

В ЮЖНЫХ РЕГИОНАХ РОССИИ РАСТЕТ КОЛИЧЕСТВО ДЕТЕЙ С ОСОБЕННОСТЯМИ РАЗВИТИЯ. ТАК, В КРАСНОДАРСКОМ КРАЕ РЕБЯТ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ В 2024 ГОДУ СТАЛО НА 1,2% БОЛЬШЕ, ЧЕМ ГОДОМ РАНЕЕ. В РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ НА 3,8% ГОД К ГОДУ УВЕЛИЧИЛОСЬ КОЛИЧЕСТВО ДЕТЕЙ С ОВЗ, ПОСЕЩАЮЩИХ ОРГАНИЗАЦИИ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ. В ЮЖНЫХ РЕГИОНАХ СОВЕРШЕНСТВУЮТСЯ УСЛОВИЯ ОБУЧЕНИЯ И ТРУДОУСТРОЙСТВА ИНВАЛИДОВ. ОДНАКО, ЗАЯВЛЯЮТ ЭКСПЕРТЫ, ДОСТУПНОСТЬ ЭТИХ И ДРУГИХ УСЛУГ ДЛЯ ЛЮДЕЙ С ОСОБЕННОСТЯМИ РАЗВИТИЯ ВСЕ ЕЩЕ ОСТАЕТСЯ ПРОБЛЕМОЙ. АНДРЕЙ КУЦЕНКО

В 2024 году на Кубани количество детей с инвалидностью достигло 32,7 тыс. человек. Это на 1,2% больше, чем в 2023 году (32,3 тыс.). В Ростовской области на учете в медорганизациях состоят 15,7 тыс., а в Крыму — 7,7 тыс. несовершеннолетних с инвалидностью (в 2023 году — 7,9 тыс. ребят). Такие данные «G» предоставили в министерствах здравоохранения регионов.

«Инклюзивное образование на юге России представляет собой важный аспект современной образовательной системы, стремящийся создать равные возможности для всех учащихся, вне зависимости от их физических, интеллектуальных или социальных особенностей. Этот принцип получил законодательное закрепление в Федеральном законе от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", где впервые были определены основные положения формирования и развития инклюзивного образования. Закон регламентирует необходимость создания специальных условий для получения качественного образования лицами с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) на всех этапах обучения, начиная с раннего детства и заканчивая профессиональной реализацией»,— разъясняет руководитель Ресурсного учебно-методического центра Южного федерального университета Лариса Гутерман.



ФОТО: АНАТОЛИЙ ЖДАНОВ/

Дети с инвалидностью, 2024 год

» **32,7 тыс.**
Краснодарский край

» **15,7 тыс.**
Ростовская область

» **7,7 тыс.**
Республика Крым

Источник: данные региональных министерств здравоохранения

ОБРАЗОВАНИЕ С ОСОБЕННОСТЯМИ

По данным министерства образования и науки Краснодарского края, в 2024 году в дошкольных образовательных учреждениях Кубани функционировало порядка 2,6 тыс. групп компенсирующей направленности. Их посещали 24,6 тыс. детей с ОВЗ. В 2023 году 24,7 тыс. детей посещали 2,5 тыс. таких групп.

В регионе работают 52 государственных коррекционных учреждения, где обучаются более 8 тыс. детей с нарушениями в развитии. «Это ребята с нарушениями речи, слуха, зрения, задержкой психического развития, опорно-двигательного аппарата, нарушениями интеллекта»,— рассказывают в ведомстве.

В 2024/2025 учебном году 3,8 тыс. ребят обучаются в 453 коррекционных классах муниципальных общеобразовательных организаций Кубани. В 2023 году 3,5 тыс. детей занимались в 387 классах. «В муниципальных общеобразовательных организациях обучение школьников с ОВЗ в большей степени осуществляется в общеобразовательных классах по адаптированным образовательным программам»,— добавляют в министерстве.

В Ростовской области количество детей с ОВЗ, посещающих организации дошкольного образования, в 2024 году составило 16,2 тыс. человек, что на 3,8% больше, чем в 2023 году (15,6 тыс.), сообщили в министерстве общего и профессионального образования региона. По данным на конец 2024 года, в регионе адаптированные общеобразовательные программы для детей с ОВЗ и инвалидностью реализует 931 школа. Это на 138 учебных заведений больше, чем в 2023 году.

В муниципальных школах Ростовской области насчитывается 140 коррекционных и 20 ресурсных классов. «В них обучаются 1,8 тыс. учеников с особенностями развития (дети с расстройствами аутистического спектра, задержкой психического развития и тяжелыми нарушениями речи)»,— уточняют в ведомстве.

В ЮЖНЫХ РЕГИОНАХ РОССИИ НАБЛЮДАЕТСЯ ОСТРЫЙ ДЕФИЦИТ СПЕЦИАЛИСТОВ, ГОТОВЫХ РАБОТАТЬ В ИНКЛЮЗИВНОЙ СРЕДЕ: ПЕДАГОГОВ, ЛОГОПЕДОВ, ДЕФЕКТОЛОГОВ

Как рассказали «G» в министерстве образования, науки и молодежи Республики Крым, в условиях инклюзии в 2024 году в дошкольных образовательных организациях полуострова обучались 511 детей с ОВЗ. Это на 123 человека больше, чем в 2023 году. Количество общеобразовательных учреждений, где дети с ОВЗ и инвалидностью обучались в условиях инклюзии, выросло с 342 в 2023 году до 367 организаций в 2024 году.

«ДОСТУПНОСТЬ ОБРАЗОВАНИЯ И ДРУГИХ УСЛУГ ДЛЯ ЛЮДЕЙ С ОСОБЫМИ ПОТРЕБНОСТЯМИ ВСЕ ЕЩЕ ОСТАЕТСЯ ПРОБЛЕМОЙ. РЕАЛИЗАЦИЯ СПЕЦИАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ И МЕТОДИК ПОКА НА НИЗКОМ УРОВНЕ И ЗАВИСИТ ОТ МНОГИХ ФАКТОРОВ. СИСТЕМА ВСЕ ЕЩЕ НУЖДАЕТСЯ В СОВЕРШЕНСТВОВАНИИ»

В 2024 году на территории полуострова функционировало 68 коррекционных классов, которые посещали 860 человек. В 2023 году насчитывалось 55 таких классов. Их посещали 711 человек. Наиболее распространенными нарушениями развития в ведомстве назвали задержку психического развития, тяжелые нарушения речи, интеллектуальные нарушения и расстройства аутистического спектра.

Председатель регионального отделения Всероссийской организации родителей детей-инвалидов Ростовской области Карина Мирзоева говорит, что ситуация, связанная с развитием инклюзивного образования на юге России, в целом не отличается от ситуации по стране. «Исключение составляют новые регионы, которые только начинают переходить на российское законодательство и пока сталкиваются с большим количеством проблем и задач, требующих скорейшего решения»,— добавляет эксперт.

«В России ведется работа по созданию доступной среды для людей с ограниченными возможностями. Строятся и реконструируются здания с учетом потребностей людей с инвалидностью, создаются условия для их обучения и трудоустройства. Однако доступность образования и других услуг для людей с особыми потребностями все еще остается проблемой. Реализация специальных образовательных программ и методик пока на низком уровне и зависит от многих факторов. Система все еще нуждается в совершенствовании»,— рассказывает Карина Мирзоева.

КАДРАМ НУЖНА КОРРЕКЦИЯ Исполнительный директор благотворительного фонда семьи Юнановых «Сияние» Анастасия Сизоненко говорит, что развитие инклюзивного образования на юге России сталкивается с рядом трудностей, которые препятствуют полноценной реализации образовательных возможностей для детей с особыми потребностями.

«Квалифицированные кадры и адекватное финансирование являются критически важными для успешной реализации инклюзии, и без их улучшения добиться значительных изменений будет сложно. Интеграция поддержки со стороны государства, образовательных учреждений и гражданского общества может привести к созданию более инклюзивного и справедливого общества для всех детей, независимо от их возможностей»,— говорит она.

По словам опрошенных «G» экспертов, в образовательных учреждениях ощущается острый дефицит специалистов, готовых работать в инклюзивной среде. «Это касается как педагогов, так и дополнительных специалистов, таких как логопеды, психолого-педагогические работники и дефектологи. Высокая степень многозначности подходов, необходимых для индивидуализации обучения, требует от педагогов не только профессиональных навыков, но и знаний в области психологии и социальных наук»,— разъясняет Анастасия Сизоненко.

Карина Мирзоева указывает на отсутствие практических навыков работы с детьми с ОВЗ у педагогов, прошедших курсы повышения квалификации. «Специалисты, которые никогда не сталкивались с особенностями обучения детей с различными проблемами здоровья, часто не владеют необходимыми знаниями, приемами и методиками специального образовательного процесса, даже несмотря на то, что прошли курсы повышения квалификации. Учителя не имеют необходимой квалификации как для коррекции имеющихся у ребенка нарушений, так и для вовлечения его в образовательный процесс. Кроме того, некоторые педагоги являются противниками инклюзии, потому что это доставляет им дополнительные трудности, но не приносит существенного материального вознаграждения»,— объясняет Карина Мирзоева. Также она отмечает недостаточную осведомленность педагогов и администраций учреждений о правах и особых образовательных потребностях таких детей.

Как отмечает Анастасия Сизоненко, школам не хватает специального оборудования и адаптированных учебных материалов, что «ограничивает возможности для внедрения эффективных инклюзивных практик».

«Еще одним вызовом является неготовность всего общества к принятию идеи инклюзии. Устранение стереотипов и предвзятости потребует активного просвещения родителей и детей, проведения массовых акций и мероприятий, направленных на формирование культуры принятия и уважения к людям с ограниченными возможностями»,— заключает Лариса Гутерман.■

В РАБОЧЕМ ПОРЯДКЕ

В ПОСЛЕДНИЕ ГОДЫ КОЛИЧЕСТВО ВЫПУСКНИКОВ ТЕХНИКУМОВ, КОЛЛЕДЖЕЙ И УЧИЛИЩ НА ЮГЕ РОССИИ НЕУКЛОННО РАСТЕТ. СТАТИСТИКА ПОКАЗЫВАЕТ, ЧТО КОЛЛЕДЖИ ОПЕРЕЖАЮТ ВУЗЫ ПО КОЛИЧЕСТВУ ПОСТУПАЮЩИХ. ПАРАЛЛЕЛЬНО С ЭТИМ РОСТОМ РАБОТОДАТЕЛИ ПРОДОЛЖАЮТ ЗАЯВЛЯТЬ О СЕРЬЕЗНОМ ДЕФИЦИТЕ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРОВ. ОСНОВНАЯ ПРОБЛЕМА, ПО ИХ ОЦЕНКЕ, ЗАКЛЮЧАЕТСЯ В НЕСООТВЕТСТВИИ ПОДГОТОВКИ ВЫПУСКНИКОВ ТРЕБОВАНИЯМ СОВРЕМЕННОГО РЫНКА ТРУДА. ЧТОБЫ ЕЕ РЕШИТЬ, НЕОБХОДИМО НАЛАЖИВАТЬ БОЛЕЕ АКТИВНОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ МЕЖДУ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ УЧРЕЖДЕНИЯМИ И РАБОТОДАТЕЛЯМИ. НАТАЛЬЯ РЕШЕТНЯК



ФОТО: АНАТОЛИЙ ЖДАНОВ

ПОПУЛЯРНОСТЬ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ РАСТЕТ

Количество выпускников средних специальных учебных заведений (ссузов) в южных регионах, включая Краснодарский край, Республику Крым и Ростовскую область, ежегодно увеличивается. При этом число ссузов за последние пять лет практически не изменилось.

«В последнее время наблюдается рост популярности рабочих профессий и среднего профессионального образования в целом. В прошлом году 65% кубанских девятиклассников сделали выбор в пользу колледжей и техникумов»,— рассказал «G» первый заместитель министра образования и науки Краснодарского края Сергей Пронько.

По его словам, сегодня в 136 учреждениях среднего профессионального образования края обучаются более 154 тыс. студентов, в вузах — 107 тыс. студентов.

Количество обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования в Республике Крым в 2024/2025 учебном году составило 45,3 тыс. человек и увеличилось по сравнению с 2020/2021 учебным годом на 9,4 тыс. человек, или на 24,1%. Об этом «G» рассказала заместитель министра образования, науки и молодежи Республики Крым Оксана Красникова.

«Рост обучающихся связан с ростом популярности среднего профессионального образования, а также увеличением контрольных цифр приема граждан по профессиям, специальностям и направлениям подготовки для обучения по образовательным программам среднего профессионального образования за счет бюджетных ассигнований Республики Крым. Они увеличились с 7 тыс. человек в 2020 году до 7,4 тыс. человек в 2024 году. Кроме того, увеличился прием обучающихся по договорам об оказании платных образовательных услуг»,— рассказала госпожа Красникова.

При этом по итогам приемной кампании 2024 года в организации высшего образования Крыма поступило 9530 человек. Таким образом, республиканские колледжи и техникумы опередили вузы по количеству поступивших.

«В 2024 году 51,3% выпускников 9-х классов региона и 29,4% выпускников 11-х классов выбрали среднее профессиональное образование. Наблюдается и тенденция ежегодного увеличения общего выпуска специалистов со средним профессиональным образованием. Так, в 2020 году выпуск составил 8,4 тыс., а в 2024 году — 11,1 тыс. человек»,— отметила Оксана Красникова.

В Ростовской области также растет популярность среднего профессионального образования.

ПО ИТОГАМ ПРИЕМНОЙ КАМПАНИИ 2024 ГОДА В ОРГАНИЗАЦИИ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ КРЫМА ПОСТУПИЛО 9530 ЧЕЛОВЕК. ТАКИМ ОБРАЗОМ, РЕСПУБЛИКАНСКИЕ КОЛЛЕДЖИ И ТЕХНИКУМЫ ОПЕРЕДИЛИ ВУЗЫ ПО КОЛИЧЕСТВУ ПОСТУПИВШИХ

По данным заместителя министра общего и профессионального образования Ростовской области Геннадия Смольянова, число студентов колледжей и техникумов за последние пять лет возросло до 87 758 человек, в 2020 году обучалось 86 681 человек.

«В последние годы действительно наблюдается рост числа выпускников, которые делают выбор в пользу учреждений СПО. Таких в Ростовской области сейчас более 26 тыс. чел, что составляет 59,4% от общего числа получивших аттестат об основном общем образовании»,— отмечает господин Смольянов.

Показатель трудоустройства выпускников колледжей в Ростовской области достигает 76–78%.

В Крыму из выпускников 2024 года по состоянию на февраль 2025 года трудоустроены 5,3 тыс. человек (чуть более 50%), продолжили обучение 2,1 тыс. человек, проходят службу в рядах ВС РФ 2,6 тыс. человек, находятся в отпуске по уходу за ребенком — 170 человек.

В Краснодарском крае среди выпускников колледжей и техникумов процент трудоустройства в прошлом году составил 68%, у выпускников федерального проекта «Профессионалитет» (запущен в 2022 году с целью обновить инфраструктуру средних учебных заведений и наладить взаимодействие между колледжами и предприятиями) — до 85%.

«Система среднего профессионального образования учитывает потребности современного рынка труда и экономики региона. Так, в прошлом году на 8% увеличено число обучающихся по техническим направлениям, по 1% — для сфер сельского хозяйства и образования.

В целом в прошлом году добавили 2 тыс. бюджетных мест по востребованным работодателями направлениям — машиностроению, технологии металлов, технологии легкой промышленности, технике и технологиям строительства, химическим технологиям, электро- и теплотехнике, промышленной экологии и биотехнологии, технике и технологии наземного транспорта, сельскому и рыбному хозяйству»,— отметил замминистра образования Кубани.

ЗОЛОТЫЕ «СИНИЕ ВОРОТНИЧКИ»

Несмотря на увеличение числа выпускников СПО, работодатели продолжают испытывать острый дефицит квалифицированных специалистов.

«Экономика Ростовской области остро нуждается в квалифицированных кадрах. Это прежде всего рабочие кадры: сварщики, токари, электромонтажники, мастера общестроительных работ, слесари, трактористы и др. По данным органов занятости, по-прежнему остается высокой доля рабочих профессий (около 70%) в общем объеме вакансий. Сами профессии усложняются, становятся многопрофильными»,— говорит Геннадий Смольянов.

Востребованными, по его словам, также являются специалисты среднего звена по направлениям подготовки: «Технология машиностроения», «Строительство зданий и сооружений», «Мехатроника и робототехника», «Техническое обслуживание и ремонт двигателей, систем и агрегатов автомобилей», «Эксплуатация и обслуживание электрического и электромеханического оборудования», «Преподавание в начальных классах».

По данным hh.ru Юг, в топе профессий по уровню дефицитности в Южном федеральном округе (ЮФО) больше тех, кто получал среднее профессиональное образование. Среди них: токарь, фрезеровщик, шлифовщик, электромонтажник, повар, пекарь, кондитер, слесарь, сантехник, сварщик, медсестра и пр.

«Дефицит кадров сохраняется в самых массовых отраслях, как раз тех, где много и часто ищут людей со средним профобразованием (рабочий, производственный персонал, розница, продажи, транспорт, медицина, сельское хозяйство). На такие сферы приходится порядка 60% всех вакансий в стране, в них сосредоточен массовый наем персонала. К тому же объективно сложнее, дольше и дороже искать людей и в сферах, где нет дефицита и даже где есть профицит,— согласно опросу настроений соискателей, который мы проводим ежеквартально, сейчас соискатели чувствуют себя максимально уверенно на рынке, и они не готовы снижать свои требования по условиям, формату работы и ожидаемым доходам»,— комментирует директор hh.ru Юг Олеся Лавренова.

По ее мнению, для восполнения дефицита кадров на рынке труда в сегменте рабочих, строительных, производственных профессий требуется не одно поколение молодежи, которая массово будет выбирать поступление в ссузы вместо вузов. «Получение

рабочей или производственной специальности в ближайшие годы и даже десятилетия может гарантировать востребованность на рынке труда и зарплату выше средней»,— продолжает Олеся Лавренова.

АО «Сочи-Парк», как и большинство организаций, испытывает дефицит кадров. «Сложнее всего приходится с линейным персоналом. Особенно сложно нанять специалистов технических профессий, так как они должны обладать определенной квалификацией и иметь соответствующий опыт работы. Таких специалистов мало на рынке труда Сочи»,— говорит заместитель руководителя департамента по кадровому делопроизводству АО «Сочи-Парк» Юлия Логинова.

В стройотрасли наиболее заметен дефицит каменщиков, строительных слесарей, отмечает руководитель HR-блока девелопера СК10 Ольга Федченко.

Потребность аэропортов холдинга «Аэродинамика» составляет 200–250 человек в год. «Авиация — отрасль, где высокие стандарты и строгие требования к подготовке персонала. Нам всегда нужны агенты службы организации пассажирских перевозок, инспекторы службы транспортной авиационной безопасности и другие специалисты»,— делится руководитель проекта по взаимодействию с учебными заведениями аэропортового холдинга «Аэродинамика» Марина Игумнова.

Компания «Росводоканал Краснодар» испытывает потребность в закрытии таких вакансий, как слесарь аварийно-восстановительных работ, электромонтер, электрогазосварщик, оператор очистных сооружений, водитель автомобиля, мастер участка.



ФОТО: ВЛАДИ НЕКРАСОВ

ТОКАРИ И СВАРЩИКИ ВОШЛИ В ДЕСЯТКУ ЛИДЕРОВ САМЫХ ВЫСОКООПЛАЧИВАЕМЫХ ПРОФЕССИЙ В ЮФО

РАБОЧИЕ ДОГОНЯЮТ ИНЖЕНЕРОВ

В десятку лидеров по зарплате в 2024 году впервые в целом по стране и в ЮФО вошли рабочие профессии — токари и сварщики, подсчитали hh.ru Юг. Это произошло благодаря стремительному росту зарплаты: на 29% у токарей (до 143,6 тыс. руб.) и на 39% у сварщиков (до 138,5 тыс. руб.) в целом по стране. Сопоставимый рост зарплаты в 2024-м оказался у другой рабочей и строительной профессии — монтажников (+30%, до 106,9 тыс. руб.), а самую впечатляющую динамику роста зарплаты из топ-20 показали в 2024 году водители — она прибавила за год 42% и достигла 129,3 тыс. руб.

По словам генерального директора агрохолдинга «Степь» Андрея Недужко, высшее образование влияет на уровень дохода, но не линейно: «В большей степени на уровень дохода влияют знания и профессиональное мастерство сотрудника. Данный аспект позволяет значительно увеличить уровень дохода работника со средним профильным образованием».

Ольга Федченко говорит, что в их компании заработная плата рабочих некоторых направлений находится на одном уровне с заработком инженеров, которые имеют высшее образование.

«В "Метрикс Development" нет градации заработной платы по уровню образования. Все-таки мы выбираем сотрудников на основании их профессиональных компетенций, и при этом учитывается уровень рыночной заработной платы на этой должности. Иногда сотрудник, окончивший только лишь ссуз, ничем не уступает сотруднику с высшим образованием, в связи с тем, что он компенсировал своим опытом и работой те знания, которые он получил бы в вузе»,— делится руководитель управления персоналом и коммуникаций ГК «Метрикс Development» Елена Теленьга.

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ПРЕОБРАЗОВАНИЕ Оценивая качество образования сегодняшних выпускников колледжей и техникумов, работодатели расходятся во мнениях.

Юлия Логинова считает, что в целом качество образования выпускников колледжей и техникумов является довольно высоким. Большие успехи показывают выпускники тех учебных заведений, программы которых ориентированы на получение практических навыков.

Уровень теоретической подготовки может варьироваться в зависимости от учебного заведения, говорит заместитель генерального директора компании «Балтийский лизинг» Антон Сапожков.

«Например, в Ростовской области есть ряд сильных колледжей и техникумов, которые сотрудничают с местными предприятиями и готовят специалистов, востребованных на рынке труда. Для лизинговой компании важно, чтобы выпускники понимали специфику работы с клиентами, знали основы финансового анализа и умели работать с документами. Одной из ключевых проблем на данный момент является недостаток практического опыта у выпускников. Многие учебные заведения стараются внедрять программы стажировок и практик, но их качество и доступность могут быть разными»,— говорит он. Марина Игумнова отмечает, что за последние годы качество подготовки специалистов со средним профессиональным образованием заметно выросло, и в этом большая заслуга проектов, которые перезапустили сотрудничество работодателей и учебных заведений.

«ПРОБЛЕМА НЕХВАТКИ РАБОЧИХ КАДРОВ И СПЕЦИАЛИСТОВ НЕ РЕШИТСЯ БЫСТРО, ВЕДЬ К ЭТОМУ СОСТОЯНИЮ МЫ ШЛИ ДОЛГО И ПОМНИМ, КАК ВСЕ ВЫПУСКАЛИ ЮРИСТОВ И МЕНЕДЖЕРОВ, ЗАДВИГАЯ В СТОРОНКУ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ,— ВОТ ИТОГ»

«В нашем случае федеральный проект "Профессионалитет" стал ключевой возможностью запустить с нуля выпуск специалистов по специальности "Сервис на транспорте". В Краснодарском крае до 2023 года ни один из колледжей не обучал специалистов для аэропортов, а их в крае — четыре. Наша компания, как работодатель, сейчас имеет возможность вносить изменения в учебные планы колледжей: изменять сроки практической подготовки, добавлять дисциплины, которые действительно нужны производству. Вместе с колледжами мы даем возможность студентам получить не просто диплом, а реальные профессиональные навыки и умения, которые востребованы в авиационной отрасли в целом и в наших аэропортах в частности»,— говорит госпожа Игумнова.

«В нашей компании на постоянной основе проходят производственную практику студенты колледжей и техникумов разных курсов. Отмечая хорошую теоретическую подготовку, мы сталкиваемся с низким уровнем практической. Для решения этой проблемы расширяем возможность принятия большего количества студентов с целью получения ими качественной профессиональной практической подготовки. В целом многие колледжи и техникумы стремятся предоставлять качественное образование, уровень подготовки выпускников может значительно варьироваться. Важно, чтобы студенты активно участвовали в процессе обучения для достижения наилучших результатов»,— рассказывает директор по персоналу «Росводоканал Краснодар» Вера Зубкова.

Для решения проблемы нехватки квалифицированных рабочих необходимо рассмотреть возможности формирования карьерных треков для студентов, что поможет им развиваться в профессиональной сфере и способствовать удержанию на рабочем месте после окончания учебы, считает Елена Теленьга. «Данные программы должны включать в себя четкие рекомендации относительно навыков и знаний, которыми должен обладать специалист для успешного выполнения более сложных и высокооплачиваемых задач. Карьерные треки могут включать информацию о том, какие компетенции студент должен развивать на разных этапах своего обучения, а также целевых направлениях для повышения квалификации. Например, это могут быть курсы по проектированию, управлению строительными проектами, технологиям строительства и многим другим важным аспектам»,— говорит эксперт.

Антон Сапожков считает необходимым налаживать более активное взаимодействие между образовательными учреждениями и работодателями. Это может включать в себя разработку совместных образовательных программ, стажировки и практики для студентов на предприятиях, а также участие работодателей в оценке качества подготовки специалистов.

«Проблема нехватки рабочих кадров и специалистов не решится быстро, ведь к этому состоянию мы шли долго и помним, как все выпускали юристов и менеджеров, задвигая в сторонку профессиональное образование,— вот итог. Сегодня появился конкурс на поступление в колледжи — невиданное дело, на наши специальности и на бюджетные места попадают выпускники 9-х классов со средним баллом 4,8 и выше. Мы, с одной стороны, радуемся, что в столь сжатые сроки удалось сформировать такой престиж профессий, но с другой стороны, остается вероятность, что студенты уйдут после колледжа в высшую школу. И трудоустройство будет возможно только через несколько лет. Проблема не только в количестве выпускников, но и в качестве их подготовки. Без реальной практики они остаются только теоретиками, и именно это мы решаем в "Профессионалитете"»,— рассуждает Марина Игумнова.

По мнению Андрея Недужко, подход к решению проблемы кадрового дефицита в АПК должен быть комплексным с привлечением бизнеса в качестве работодателей, образовательных учреждений и государства. ■

ТОП САМЫХ ДЕФИЦИТНЫХ РАБОЧИХ ПРОФЕССИЙ В ЮФО

4-8 резюме на вакансию – норма.
Меньше 4 – дефицит кадров.
Меньше 2 – кадровый голод.

hh индекс	Специализация
1.2	Токарь, фрезеровщик, шлифовщик
1.9	Электромонтажник
2.1	Повар, пекарь, кондитер
2.4	Слесарь, сантехник
2.4	Сварщик
2.7	Медицинская сестра, медицинский брат
3.8	Оператор станков с ЧПУ

Источник: hh.ru

«Наша задача – окружить заботой как клиента, так и его семью»: ВТБ обновил программу для премиального сегмента

Управляющий директор по работе с состоятельными клиентами банка ВТБ в Ростовской области о программе «ВТБ Привилегия».



ФОТО: ПРЕДОСТАВЛЕНО БАНКОМ ВТБ

Банк ВТБ каждый год входит в топ лучших банков для состоятельных клиентов и в 2024 году занял второе место в рейтинге Premium Banking от Frank Research Group. Банк обновил программу обслуживания для состоятельных клиентов. Ее участники могут получить уникальные услуги и возможности, которых нет в стандартных банковских продуктах. Программа пользуется популярностью — за год клиентская база «ВТБ Привилегии» в Ростовской области увеличилась в полтора раза, до 17 тыс. пользователей. О том, как стать участником программы, какие именно преимущества она дает, рассказала управляющий директор по работе с состоятельными клиентами банка ВТБ в Ростовской области Екатерина Караваева.

— Екатерина, поясните, какова концепция программы «ВТБ Привилегия»?

— «ВТБ Привилегия» — это программа обслуживания для состоятельных клиентов, которые ценят индивидуальный подход и высококачественный сервис. Мы предоставляем уникальные финансовые и нефинансовые услуги, которые позволяют нашим клиентам максимально эффективно управлять своими активами и получать привилегии, недоступные в стандартных банковских продуктах.

Владельцам пакета доступны специальные предложения и скидки от партнеров банка, включая магазины, рестораны, отели и другие сервисы через VTBFamily. По премиальным картам в рамках пакета доступны бонусы у партнеров, например, начисление миль программы «Аэрофлот Бонус», повышенный кешбэк. Недавно мы перешли на начисление кешбэка в самых популярных категориях в рублях, а не в баллах или бонусах. Важным шагом, повышающим лояльность клиентов, стало снижение комиссии за пакет услуг и введение ежемесячной компенсации поездок на такси.

> » По премиальным картам в рамках пакета доступны бонусы у партнеров, например, начисление миль программы «Аэрофлот Бонус», повышенный кешбэк. Недавно мы перешли на начисление кешбэка в самых популярных категориях в рублях, а не в баллах или бонусах

Также в пакет включены: страховая программа для дальних путешествий по России и всему миру, которая покрывает медицинские расходы и другие риски, сервис «Помощь на дорогах», оказывающий экстренную помощь и обслуживание в непредвиденных ситуациях.

— Вошли ли в программу новые банковские услуги? Если да, то какие?

— Да, мы постоянно расширяем и обновляем предложения, чтобы соответствовать современным тенденциям и потребностям наших клиентов. Недавно для состоятельных клиентов ВТБ появилась возможность инвестировать с помощью команды экспертов — «легкие» форматы Advisory.

Мы также начали предоставлять услуги по покупке недвижимости, как в России, так и за рубежом, через партнеров банка. Кроме того, мы предлагаем золотые слитки и инвестиционные монеты, помогаем приобрести инвестиционные бриллианты и бриллиантовые корзины АЛРОСА с опцией обратного выкупа.

— А какие нефинансовые сервисы востребованы сейчас у состоятельного сегмента?

— Популярен вышеупомянутый консьерж-сервис, включая бронирование ресторанов, билетов на мероприятия и организацию путешествий. Также востребованы медицинские услуги премиум-класса, включая телемедицину и доступ к лучшим клиникам; сервис «Помощь на дорогах», позволяющий всегда уверенно чувствовать себя за рулем; страховой полис для выезжающих за рубеж для клиентов и членов их семей.

К слову, семейное обслуживание — это приоритетное направление и для Банка в целом, и для сегмента «Привилегии». Наша задача — окружить заботой как клиента, так и его семью.

— Кто может стать клиентом ВТБ Привилегия в Ростове-на-Дону? Что для этого нужно?

— Для вступления в программу достаточно обратиться в один из офисов ВТБ в Ростовской области. Персональный менеджер познакомит вас со всеми преимуществами

Реклама

ОЦЕНИВАЙТЕ СВОИ ФИНАНСО

пакета услуг «ВТБ Привилегия» и поможет оформить участие в программе.

В рамках пакета услуг «Привилегия» предусмотрено как платное обслуживание — 2990 руб. в месяц, так и бесплатное при соблюдении клиентами одного из критериев в регионах: среднемесячная сумма активов от 2 млн руб., зарплатные поступления — от 200 тыс. руб. в мес., сумма оборотов по картам 125 тыс. руб. в мес., среднемесячные активы — от 1,5 млн руб. при одновременном обороте по картам от 100 тыс. руб. в мес., объем сделок по брокерскому счету — от 10 млн руб. в мес.

— Как вы оцениваете работу регионального подразделения «ВТБ Привилегия» в 2024 году?

— 2024 год стал для нас годом значительных успехов и развития. Он был ознаменован крупнейшим в финансовом секторе слиянием двух банков: «Открытие» и ВТБ. Процесс миграции как в нашем регионе, так и в целом в России удалось провести успешно и бесшовно. За год клиентская база «Привилегии» в Ростовской области увеличилась в полтора раза. Теперь нам доверяют больше 17 тыс. клиентов, размещая у нас капиталы в размере более 60 млрд руб. Наша команда увеличилась более чем на 20% и готова оказать качественную поддержку и обслуживание в 14 отделениях Ростовской области. И мы продолжаем работу над расширением партнерской сети для предоставления клиентам еще большего количества эксклюзивных предложений.

— Какие советы вы могли бы дать состоятельным клиентам для оптимизации их портфелей и управления рисками, исходя из текущей ситуации на рынке и в экономике?

— Общие рекомендации всегда сложно давать, так как успех зависит от индивидуального подхода к каждому клиенту. При анализе нужно учитывать задачи, которые будет решать конкретный финансовый портфель.

Тем не менее существуют базовые принципы, к которым следует прислушаться. Во-первых, важно определить свой риск-профиль: являетесь ли вы консервативным, умеренным или агрессивным инвестором. Во-вторых, необходимо учитывать временной горизонт ваших инвестиций. В-третьих, мы всегда рекомендуем диверсифицировать портфель, распределяя средства между различными активами и инструментами.

Для каждой категории инвесторов мы предлагаем актуальные инвестиционные идеи.

Для консервативных клиентов возможным решением станут вклады, накопительные счета, фонды денежного рынка, программа долгосрочных сбережений (ПДС) и облигации надежных эмитентов, в том числе ОФЗ, с февраля ВТБ отменил комиссию при их покупке. Для инвесторов с умеренным риск-профилем доступны паевые инвестиционные фонды, готовые инвестиционные стратегии от Advisory Lite/PRO. Для квалифицированных инвесторов открыты возможности по покупке структурных облигаций, в том числе с привязкой к ключевой ставке.

Одним из наиболее интересных решений для формирования капитала наши клиенты признают «Накопительное страхование жизни». Сейчас страховые компании предлагают не только защиту жизни и здоровья, но и доход на ежегодный взнос до 110%. Участники программ также получают возможность воспользоваться социальным налоговым вычетом.

— Как вам удается поддерживать высокие стандарты обслуживания при увеличении числа состоятельных клиентов?

— Мы придерживаемся нескольких важных принципов. В первую очередь важна персонализация. Для каждого клиента мы создаем индивидуальную стратегию управления капиталом. Персональный менеджер и удаленные каналы обслуживания обеспечивают круглосуточную поддержку и оперативное решение любых возникающих вопросов.

Также мы постоянно работаем над развитием команды: тщательно подходим к отбору кандидатов, регулярно обучаем сотрудников. Для нас важно, чтобы все работники разделяли ценности компании: мы дорожим клиентом, работаем в команде, проявляем инициативу, постоянно совершенствуемся и отвечаем за результат.

И, конечно, мы постоянно обновляем ассортимент продуктов и услуг, предлагая новые инвестиционные возможности, цифровые платформы и сервисы, соответствующие последним рыночным тенденциям.

Кроме того, мы оптимизируем бизнес-процессы и внедряем автоматизированные системы, в том числе через ВТБ Онлайн, что позволяет справляться с растущей нагрузкой без ущерба для качества обслуживания.

Не менее важны для нас прозрачность и доверие: мы поддерживаем открытую коммуникацию с клиентами, проводим бизнес-завтраки и заседание «Клуба активной торговли», вебинары на актуальные темы. На этих мероприятиях мы информируем клиентов об изменениях на рынке и новых предложениях Банка.

Конечно, справляться с увеличением числа состоятельных клиентов нам помогает обратная связь. Мы проводим регулярные опросы, в которых просим оценить уровень обслуживания, чтобы понять степень удовлетворенности клиентов. Мы анализируем, что востребовано нашими клиентами, чтобы соответствовать их ожиданиям, а в идеале — их превосходить.



Татьяна Бучнева, начальник отдела по работе с состоятельными клиентами ОО «РОО Ростовский» Банка ВТБ в г. Ростове-на-Дону

Екатерина Караваева, управляющий директор по работе с состоятельными клиентами Банка ВТБ в Ростовской области

Виктория Морозова, начальник отдела по работе с состоятельными клиентами ОО «Купеческий» Банка ВТБ в г. Ростове-на-Дону

ФОТО: ПРЕДОСТАВЛЕНО БАНКОМ ВТБ

» В РАМКАХ ПАКЕТА УСЛУГ «ПРИВИЛЕГИЯ» ПРЕДУСМОТРЕНО КАК ПЛАТНОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ — 2990 РУБ. В МЕСЯЦ, ТАК И БЕСПЛАТНОЕ ПРИ СОБЛЮДЕНИИ КЛИЕНТАМИ ОДНОГО ИЗ КРИТЕРИЕВ В РЕГИОНАХ: СРЕДНЕМЕСЯЧНАЯ СУММА АКТИВОВ ОТ 2 МЛН РУБ., ЗАРПЛАТНЫЕ ПОСТУПЛЕНИЯ — ОТ 200 ТЫС. РУБ. В МЕС., СУММА ОБОРОТОВ ПО КАРТАМ 125 ТЫС. РУБ. В МЕС., СРЕДНЕМЕСЯЧНЫЕ АКТИВЫ — ОТ 1,5 МЛН РУБ. ПРИ ОДНОВРЕМЕННОМ ОБОРОТЕ ПО КАРТАМ ОТ 100 ТЫС. РУБ. В МЕС., ОБЪЕМ СДЕЛОК ПО БРОКЕРСКОМУ СЧЕТУ — ОТ 10 МЛН РУБ. В МЕС.

Реклама, Банк ВТБ (ПАО). Генеральная лицензия Банка России №1000.
г. САНКТ-ПЕТЕРБУРГ, ДЕГТЯРНЫЙ ПЕРЕУЛОК, Д. 11, ЛИТ. А,
ОГРН 1027739609391, https://www.vtb.ru/

ВЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ И РИСКИ

ИНТЕЛЛЕКТ В ПОМОЩЬ

ВУЗЫ ПОСТЕПЕННО ВНЕДРЯЮТ СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ И ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ (ИИ) В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ПРОЦЕСС, НО УРОВЕНЬ РАЗВИТИЯ СИЛЬНО ВАРЬИРУЕТСЯ В ЗАВИСИМОСТИ ОТ РЕГИОНА И КОНКРЕТНОГО УНИВЕРСИТЕТА. РЕКРУТЕРЫ В СВОЮ ОЧЕРЕДЬ ОТМЕЧАЮТ, ЧТО КОЛИЧЕСТВО ВАКАНСИЙ С УПОМИНАНИЕМ ИИ В ЮФО ЕЖЕГОДНО РАСТЕТ. ОДНАКО НА ВОПРОС, УСПЕВАЕТ ЛИ СИСТЕМА ОБРАЗОВАНИЯ ЗА ВНЕДРЕНИЕМ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ НА ПРОИЗВОДСТВАХ, ПРЕДСТАВИТЕЛИ ВУЗОВ ОТВЕЧАЮТ НЕ СЛИШКОМ УВЕРЕННО. ВЯЧЕСЛАВ РЫЖКОВ

За первый месяц 2025 года в ЮФО опубликовано более 220 вакансий с упоминанием ChatGPT, за аналогичный период прошлого года — более 150, рассказали «G» в пресс-службе рекрутингового портала hh.ru. По словам директора hh.ru Юг Олеси Лавреновой, с внедрением технологий искусственного интеллекта профессиональный ландшафт претерпит значительные изменения в течение следующих 5–10 лет.

Исследование hh.ru показало, что сейчас в компаниях нейросети активно применяют сотрудники креативных отделов — дизайнеры и маркетологи (30%), 11% опрошенных отметили, что с нейросетями работают бизнес-аналитики, такое же количество респондентов указали на менеджеров по продукту. В основном сотрудники обращаются к нейросетям для генерации креативного контента (63%), обработки и анализа данных (44%), а также для прогнозирования и аналитики (31%). В результате опроса выяснилось, что, по мнению респондентов, нейросети могут заменить человека в следующих специальностях: переводчик, аналитик данных, специалист колл-центра, бухгалтер, корректор, IT-специалист, редактор, библиотекарь, дизайнер, ретушер, финансовый аналитик, SMM-менеджер и программист, разработчик.

ТЕХНОЛОГИИ В ТРЕНДЕ По данным hh.ru, в 2023–2024 годах количество вакансий с упоминанием ИИ в целом по стране удвоилось по сравнению с 2021–2022 годами. В ЮФО рост еще более внушительный. Так, в 2021 году упоминание нейросетей содержали не более 10 вакансий, в 2023-м — более 500, в 2024-м — 400. В пресс-службе уточнили, что на самом деле вакансий с упоминанием искусственного интеллекта значительно больше — работодатели по-разному его называют: ИИ, нейросети, AI (Artificial Intelligence) и т. п.

Проректор по качеству образования Академии маркетинга и социально-информационных технологий (ИМСИТ), доктор экономических наук Кристина Писаренко рассказала, что ИТ-специальности остаются крайне востребованными благодаря быстрому развитию. По данным официальной статистики, которые приводит спикер, весной 2024 года спрос на сотрудников в ИТ-отрасли увеличился в 1,9 раза по сравнению с аналогичным периодом прошлого года, что соответствует росту числа вакансий на 90%. Доля вакансий для ИТ-специалистов составляет около 15% от общего числа предложений на рынке труда. Наибольшую популярность среди профессий в сфере информационных технологий и телекоммуникаций сохраняют программирование и разработка, на которые приходится примерно 27% всех открытых позиций.

«Так происходит потому, что ИТ-специалисты востребованы не только в технологических и телекоммуникационных компаниях, как считалось ранее, сейчас реалии бизнеса таковы, что они стали необходимы буквально повсеместно. Практически каждая компания, вне зависимости от ее основного профиля, сталкивается с необходимостью интеграции цифровых решений в свои процессы. Банковский сектор, ритейл, здравоохранение, промышленность, логистика, государственные службы — все эти отрасли нуждаются в профессионалах, способных автоматизировать операции, обеспечивать кибербезопасность, разрабатывать и поддерживать корпоративные информационные системы. Запросы бизнеса настолько разнообразны, что это открывает перед ИТ-специалистами широчайший выбор карьерных возможностей и гарантирует стабильный спрос на их услуги»,— считает госпожа Писаренко.

ИИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ПРОЦЕСС ИНТЕГРИРОВАЛИ Вузы на фоне растущего интереса работодателей к современным технологиям и цифровизации в целом стараются внедрять все больше практик, которые помогут студентам освоить ИИ. Как отмечает доктор технических наук, доцент, завкафедрой анализа данных и искусственного интеллекта Кубанского государственного университета



ФОТО: ЕВГЕНИЙ ПАВЛЕНКО

В ЮФО КОЛИЧЕСТВО ВАКАНСИЙ С УПОМИНАНИЕМ НЕЙРОСЕТЕЙ ВЫРОСЛО С 10 ПРЕДЛОЖЕНИЙ В 2021 ГОДУ ДО 400 В 2024 ГОДУ

(КубГУ) Анна Коваленко, вузы постепенно внедряют современные технологии и искусственный интеллект (ИИ) в образовательный процесс, но уровень развития сильно варьируется в зависимости от региона и конкретного университета. В ведущих мировых и российских университетах уже активно используются онлайн-платформы и цифровые инструменты. В крупных университетах создаются кафедры и лаборатории, занимающиеся исследованиями в области ИИ, машинного обучения, анализа данных и робототехники. Появляются специализированные программы бакалавриата и магистратуры по ИИ, Data Science, машинному обучению и другим направлениям.

В Академии ИМСИТ, как рассказала Кристина Писаренко, в образовательный процесс интегрированы VR/AR — эти технологии наиболее активно применяются в образовательных программах технических направлений подготовки. Студенты могут моделировать процессы, проводить эксперименты, посещать удаленные лаборатории, находясь в учебной аудитории, что позволяет визуализировать абстрактные понятия и улучшать восприятие материала. Кроме того, применяются геймифицированные элементы, компьютерное моделирование и симуляции физических, химических и инженерных процессов и другие технологии.

«Мы также активно используем нейросети в автоматизированной оценке работ обучающихся, что существенно снижает нагрузку на преподавателей и ускоряет обратную связь, в мониторинге успеваемости, что способствует ранней диагностике пробелов в знаниях и оперативному реагированию. Наши преподаватели на основе нейросетей формируют индивидуальные образовательные маршруты, основываясь на предпочтениях, уровне подготовки и скорости усвоения материала каждым студентом, а также используют чат-боты на основе ИИ, тем самым оказывая поддержку студентам, отвечая на частые вопросы, разъясняя непонятные моменты и направляя к дополнительным материалам»,— рассказала госпожа Писаренко.

Кубанские вузы стараются следить за трендами и открывать новые обучающие направления, соответствующие веяниям времени. Так, и. о. завкафедрой информатики и вычислительной техники Кубанского государственного технологического университета (КубГТУ), доцент, кандидат технических наук Юрий Дубенко рассказал, что в университете запускают новое направление, связанное с беспилотными авиационными системами. В вузе будут готовить инженеров по данному направлению.

«То есть это будут не просто операторы дронов, а именно люди, способные к проектированию и программированию новых беспилотников. Планируем также, в связи с переходом в следующем году на новую систему высшего образования, открывать специальности, связанные с машинным обучением и анализом больших данных. Сейчас у нас есть такие дисциплины в составе наших учебных планов, но в связи с расширением набора будет более специализированная подготовка. Это будут инженеры по знаниям, для работы с большими LLM-моделями, data scientist — специалисты по работе с данными для решения задач бизнеса, специалисты в области машинного обучения, обучения с подкреплением и др.»,— сообщил представитель КубГТУ.

УСПЕТЬ ДО ВЫПУСКА Несмотря на положительные заявления о применении в обучении нейросетей и других современных технологий, опрошенные «G» представители отрасли образования не очень уверенно отвечают на вопрос, успевает ли сегодня система за внедрением «цифры» на производствах. Так, Кристина Писаренко отмечает, что система образования стремится соответствовать требованиям индустриальных партнеров, но разрыв все же существует. Как правило, запросы бизнеса очень индивидуальны и требуют более узких специализаций и практических навыков, которые сложно охватить в традиционных учебных программах.

«Вы знаете, я бы так ответил на этот вопрос: скорее опережает, особенно в области ИТ-образования в России. Конечно, есть такие традиционные отрасли, как энергетика, нефтедобывающая промышленность, нефтехимия, металлургия и др., где цифровизация еще не вышла на такие высокие темпы, как например, в том же финтехе, но и здесь все больше цифры, умные счетчики, промышленные роботы»,— рассказывает Юрий Дубенко.

Кандидат педагогических наук, доцент, классный чин действительного государственного советника Краснодарского края 3-го класса, и. о. ректора КубГУ Михаил Астапов также заявляет, что система образования в целом успевает за потребностями бизнеса, однако иногда процессы на производстве в реальном секторе экономики опережают то, что делают вузы. При этом, по мнению господина Астапова, бывает и наоборот: вузы создают новые решения, новые технологии, которые потом внедряются в производство. «Это, знаете, такой бег наперегонки, где система образования и опирающаяся на нее система прикладной науки и система производства, экономики бегут с друг другом рядом, дополняют и конкурируют друг с другом»,— заключает руководитель.

«У вуза, в частности нашего института, подписаны партнерские соглашения с рядом компаний города и края. Студенты проходят там производственную и преддипломную практику. Многие ребята, особенно обучающиеся по направлениям, связанным с разработкой программного обеспечения, начинают подрабатывать, совмещая с учебой, начиная уже со второго-третьего курса. Как правило, это джуниоры, то есть начинающие разработчики, но также тестировщики ПО, дизайнеры, инженеры-проектировщики САПР. Компании-партнеры помогают с развитием инфраструктуры университета, выступают в роли заказчиков различных НИР, НИОКР»,— сообщает Юрий Дубенко, отвечая на вопрос о том, как вузы работают с предприятиями в части практики студентов. ■

Полная версия
kommersant.ru/doc/7587831

ОТ ОБЩЕГО К ЧАСТНОМУ

ЧАСТНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ В ЮЖНЫХ РЕГИОНАХ РОССИИ СТАНОВИТСЯ ВСЕ БОЛЕЕ ОРИЕНТИРОВАННЫМ НА ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ПОТРЕБНОСТИ УЧАЩИХСЯ И ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ. СРЕДИ СЛОЖНОСТЕЙ, СДЕРЖИВАЮЩИХ РАЗВИТИЕ КОММЕРЧЕСКОГО СЕГМЕНТА, УЧАСТНИКИ РЫНКА ОТМЕЧАЮТ ВЫСОКУЮ СТОИМОСТЬ ОБУЧЕНИЯ, ДЕФИЦИТ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ, А ТАКЖЕ ОТСУТСТВИЕ ДОСТУПА К БЮДЖЕТНЫМ МЕСТАМ. СЕРГЕЙ ЕМЕЛЬЯНОВ

УЧЕБНЫЙ ПРОЦЕСС ГИБЧЕ Юг России демонстрирует устойчивый рост интереса к частному образованию. Об этом заявили все опрошенные «G» эксперты. Основатель, учредитель и директор автономной некоммерческой общеобразовательной организации «Пушкинская школа» Лариса Саратова связывает тренд со стремлением родителей обеспечить своим детям более качественное и персонализированное обучение. По словам собеседницы «G», растет количество частных школ и детских садов, предлагающих инновационные образовательные программы и углубленное изучение отдельных дисциплин. Одной из ключевых тенденций является акцент на развитии soft skills и креативного мышления у детей. Популярность набирают билингвальные программы и школы с международным компонентом, ориентированным на глобальное образование и развитие межкультурной компетенции. «Это отражает потребность в подготовке выпускников, конкурентоспособных на рынке труда. Развивается направление дополнительного образования: частные детские сады, развивающие центры, языковые школы, предлагающие широкий спектр программ для раннего развития и подготовки к школе»,— комментирует Лариса Саратова.

Директор частного профессионального образовательного учреждения «Сальский институт Южного университета (ИУБиП)» Инна Вовчук рост популярности частного образования связывает с увеличением уровня доходов населения и недоверием к качеству государственного образования. В частных учебных заведениях внедряют новые технологии, методики и программы, которые позволяют стимулировать интерес к обучению, развивать творческое мышление и интеллектуальные способности молодых людей. Среди других трендов в частном образовании госпожа Вовчук отметила гибкость образовательных траекторий. Они выстраиваются таким образом, чтобы молодые люди могли продолжать обучение, например, удаленно.

Ректор Академии маркетинга и социально-информационных технологий (ИМСИТ) Раиса Агабекян говорит, что частный сектор быстрее реагирует на требования рынка, может оперативно диверсифицировать капитал и приглашать необходимых специалистов. Государственному учреждению, по ее мнению, это сделать гораздо сложнее, так как сроки согласования бюджета и финансирования проходят дольше. Некоммерческие учреждения, частные вузы могут заниматься предпринимательской деятельностью, а прибыль обязаны вкладывать в образовательную деятельность. Это дает возможность вузам реализовывать различные социальные проекты или компенсировать студентам часть стоимости обучения, поясняет руководитель.

Директор и собственник частной общеобразовательной школы Schoolberry Светлана Резниченко среди преимуществ частных образовательных учреждений выделяет формат полного дня, малую численность учеников в классах и возможность педагогов больше уделять им внимание, а также углубленное изучение определенных предметов. К тому же в коммерческих школах часто есть узкопрофильные специалисты, такие как логопеды, дефектологи и др.

Как отмечает директор по маркетингу онлайн-школы программирования для детей «Изикод» Сергей Смирнов, последние три года стали настоящим стресс-тестом для частного сектора, в том числе на юге России. Пандемия, развитие технологий, усиление конкуренции со стороны государственных программ и новые запросы родителей — все это трансформировало подходы к обучению. «Но вместе с этим растет и конкуренция. Государство активно инвестирует в образование»,— поясняет эксперт.



ФОТО: МАКСИМ КИМЕРЛИНГ

ОБУЧЕНИЕ В ЧАСТНЫХ ШКОЛАХ КРАСНОДАРА В СРЕДНЕМ СТОИТ 35 ТЫС. РУБ. В МЕСЯЦ

ВАЖНОЕ ДОПОЛНЕНИЕ Растет интерес и к дополнительному частному образованию. По мнению Ларисы Саратовой, это обусловлено стремлением к непрерывному развитию и адаптации к быстро меняющимся требованиям рынка труда. «Люди осознают необходимость постоянного обновления знаний и навыков для успешной карьеры и самореализации. Компании активно инвестируют в обучение своих сотрудников, чтобы повысить их компетенции и конкурентоспособность»,— отметила Лариса Саратова.

Популярность дополнительного образования отмечает и Инна Вовчук. «Многие наши студенты тоже обучаются на программах допобразования и по окончании учебного заведения вместе с дипломом о среднем профессиональном образовании получают еще один диплом о профессиональной переподготовке, который дает им право заниматься новым видом профессиональной деятельности»,— рассказывает эксперт.

С РЕГИОНАЛЬНЫМ КОЛОРИТОМ

По словам Ларисы Саратовой, качество и специфика образования в частных учебных заведениях варьируются в зависимости от самого заведения и региона. На Кубани, в Адыгее и Ростовской области наблюдаются различия, обусловленные социально-экономическими условиями, культурными особенностями и уровнем конкуренции. В Краснодарском крае частные школы часто ориентированы на углубленное изучение отдельных предметов и подготовку к поступлению в престижные вузы, в то время как в Адыгее акцент может делаться на сохранении национальных традиций и изучении родного языка. Ростовская область как крупный образовательный центр предлагает широкий спектр частных учебных заведений с различными образовательными программами и уклонами.

Специфика учебного заведения также определяется кадровым составом, материально-технической базой и применяемыми образовательными технологиями. «Рейтинги учебных заведений, отзывы выпускников и результаты ЕГЭ являются важными критериями оценки качества образования. Таким образом, при выборе частной школы важно учитывать не только ее репутацию, но и региональные особенности, а также соответствие образовательной программы потребностям и интересам ребенка»,— комментирует госпожа Саратова.

СЕГОДНЯ ВАЖНО НЕ ТО, В КАКОЙ ШКОЛЕ ДЕТИ ОБУЧАЮТСЯ — ЧАСТНОЙ ИЛИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ. ВАЖЕН РЕЗУЛЬТАТ ОБУЧЕНИЯ. СТАНДАРТЫ ОГЭ И ЕГЭ ЕДИНЫ ДЛЯ ВСЕХ ШКОЛ ПО ВСЕЙ РОССИИ. ЕСЛИ ЧАСТНАЯ ШКОЛА ИМЕЕТ ЛИЦЕНЗИЮ И АККРЕДИТАЦИЮ МИНИСТЕРСТВА ОБРАЗОВАНИЯ, ЗНАЧИТ, ОНА СООТВЕТСТВУЕТ ВСЕМ ТРЕБОВАНИЯМ

Как отмечает генеральный директор частного образовательного учреждения «Симферопольская международная школа» Айдер Булатов, в московских частных заведениях большое внимание уделяется науке. Но чем дальше от столицы, тем больше в частном учебном секторе преобладает воспитательный момент. Родителям важно, чтобы их ребенок был не только хорошо обучен, но и хорошо воспитан. По мнению господина Булатова, в перспективе образовательная и воспитательная части в коммерческих школах будут развиваться параллельно.

НЕ КАЖДОМУ ПО КАРМАНУ Наряду с преимуществами частного образования эксперты выделяют в этом секторе и некоторые сложности, сдерживающие его развитие. Прежде всего это высокая стоимость обучения в коммерческом секторе. Так, по данным опрошенных «G» экспертов, в 2024 году средняя стоимость обучения в частных школах Краснодара составила 35 тыс. руб. в месяц. Согласно исследованию, проведенному онлайн-изданием «Т—Ж», стоимость обучения в Краснодарском крае ниже, чем в среднем по стране, однако регион находится в конце списка по доступности частных учебных заведений.

Как отмечает Светлана Резниченко, частные школы повышают стоимость обучения раз в год. В этом году повышение в частных школах планируется от 10 до 20%. По словам собеседницы издания, тарифы на обучение школы определяют самостоятельно.

«Мы стараемся сохранять обучение доступным для семей, которые доверяют нам образование своих детей. Но за последние два года столкнулись с рядом объективных факторов, которые вынудили нас пересмотреть стоимость обучения. За два года рост составил порядка 22,5%, но мы делаем все возможное, чтобы минимизировать его и при этом сохранить высокое качество образования»,— рассказывает Сергей Смирнов.

В коммерческих вузах, по словам Раисы Агабекян, минимальный порог стоимости обучения устанавливает Минобрнауки России, и ниже этого порога частный вуз не может опускаться. Ежегодно стоимость повышается, как правило, на официальный уровень инфляции.

Так, по программам высшей школы стоимость обучения варьируется от 100 тыс. до 135 тыс. руб. за год, в зависимости от направления подготовки. Например, на 2025/26 учебный год Минобрнауки рекомендует установить стоимость обучения от 105 тыс. до 150 тыс. руб., а на факультеты дизайна — от 212,7 тыс. руб.

КОМПЕТЕНЦИИ ПРЕЖДЕ ВСЕГО Тем не менее развитие частного образования на юге России имеет значительный потенциал, обусловленный растущим спросом на качественные образовательные услуги и потребностью в инновационных подходах к обучению, уверена Лариса Саратова.

Как отмечает Светлана Резниченко, сегодня важно не то, в какой школе дети обучаются — частной или государственной. Важен результат обучения. Стандарты ОГЭ и ЕГЭ едины для всех школ по всей России. Если частная школа имеет лицензию и аккредитацию Министерства образования, значит, она соответствует всем требованиям.

То же самое относится и к частным вузам. Раиса Агабекян говорит, что все аккредитованные вузы, вне зависимости от формы собственности, для того, чтобы выдавать государственный диплом, обязаны обучать по федеральным государственным образовательным стандартам. Работодателю же все равно, какой вуз окончил работник. Ему нужны профессиональные компетенции, а кто и как их сформировал, не имеет значения.

«Государственная поддержка в виде льготного кредитования и субсидий может стимулировать развитие частных образовательных учреждений. Необходимо также совершенствовать нормативно-правовую базу, регулирующую деятельность частных школ и вузов, обеспечивая прозрачность и равные условия для всех участников рынка. В целом будущее частного образования на юге России зависит от готовности к инновациям, инвестициям и сотрудничеству между государством, бизнесом и образовательными учреждениями»,— резюмирует Лариса Саратова. ■

Полная версия
kommersant.ru/doc/7587834

ALMA MATER ДЛЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЯ

В КРАСНОДАРСКОМ КРАЕ И КРЫМУ РАСТЕТ КОЛИЧЕСТВО ЛЮДЕЙ, ЖЕЛАЮЩИХ ЗАНИМАТЬСЯ БИЗНЕСОМ. ТАК, НА ПОЛУОСТРОВЕ ЗА ПОСЛЕДНИЕ ДВА ГОДА ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ СТАЛО БОЛЬШЕ НА 50%. ПРЕДСТАВИТЕЛИ БИЗНЕСА ЗАЯВЛЯЮТ, ЧТО ПРИШЛО ВРЕМЯ СОЗДАВАТЬ СИСТЕМУ ОБРАЗОВАНИЯ, ГДЕ КОММЕРЦИИ БУДУТ ОБУЧАТЬ ПРЕДПРИНИМАТЕЛИ. МАРГАРИТА СИНКЕВИЧ

ДРАЙВЕР РАЗВИТИЯ Согласно данным Единого реестра субъектов МСП на 1 февраля 2025 года, в Краснодарском крае действуют 309,6 тыс. субъектов МСП, из которых 250,5 тыс.— индивидуальные предприниматели (77,7%). В 2024 году количество компаний малого и среднего бизнеса выросло до 308,5 тыс., что на 5,1% больше, чем годом ранее. Об этом «G» сообщили в департаменте развития бизнеса и внешнеэкономической деятельности Краснодарского края.

В ведомстве уточнили, что в общем количестве хозяйствующих субъектов региона МСП составляет подавляющее большинство, причем эта доля в последние годы стабильно растет: 2022 год — 86,4%, 2023-й — 86,6%, 2024-й — 87,4%.

«По количеству субъектов МСП Краснодарский край традиционно занимает первое место среди регионов, входящих в состав Южного федерального округа (ЮФО), а также входит в пятерку российских регионов-лидеров, занимая четвертое место после Москвы, Московской области и Санкт-Петербурга»,— отметили в департаменте.

В Крыму количество предпринимателей за два года выросло на 50% — до 258,8 тыс. в 2025 году. Это на 17,5% больше, чем в начале 2024 года, когда в республике действовало 220,1 тыс. хозяйствующих субъектов, сообщили в министерстве экономического развития республики.

В Единый реестр субъектов малого и среднего предпринимательства включены 246,4 тыс. субъектов МСП и самозанятых граждан Крыма, из которых 65 тыс. индивидуальных предпринимателей; 19,9 тыс.— юридических лиц; 161,5 тыс. самозанятых. Это в 1,5 раза больше, чем в начале 2023 года (161,2 тыс.), и на 18,8%, чем в начале 2024 года. Таким образом, доля МСП в бизнесе республики составляет 95%.

Деловая активность влияет на рост валового регионального продукта, а на юге России этот показатель традиционно в разы выше общероссийских, утверждает глава группы медицинских компаний CL Феликс Гамзаев.

«Чем активней предпринимательство, тем эффективней решаются значимые социально-экономические задачи: занятость населения, повышение уровня доходов и формирование благоприятного инвестклимата в регионе. У нас на юге много талантливых предпринимателей, а их предприятия гибки и маневренны, они быстро приспосабливаются к конъюнктуре рынка и изменениям в производстве, оперативно реагируют на запросы потребителей»,— комментирует господин Гамзаев.

«НУЖНА СИСТЕМА ОБРАЗОВАНИЯ, КОТОРАЯ ГОТОВИТ АНТИХРУПКИХ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ, СПОСОБНЫХ РАБОТАТЬ В УСЛОВИЯХ НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ. ЧТО ДОЛЖНО БЫТЬ В ЭТОЙ СИСТЕМЕ? ГИБКИЕ ПРОГРАММЫ, ЗАТОЧЕННЫЕ ПОД РЕАЛЬНЫЕ БИЗНЕС-КЕЙСЫ. НАСТАВНИЧЕСТВО ОТ ПРАКТИКОВ, А НЕ ПРОСТО ТЕОРЕТИКОВ. ФОКУС НА ПСИХОЛОГИЧЕСКУЮ УСТОЙЧИВОСТЬ И РАБОТУ С ИЗМЕНЕНИЯМИ»



ФОТО: ИГОРЬ ЕФИСЕЕВ

ПО МНЕНИЮ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ, ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ЗНАНИЯ, ПОЛУЧЕННЫЕ В ВУЗАХ ИЛИ НА КУРСАХ, РЕДКО ПРИМЕНИМЫ К РЕАЛЬНЫМ УСЛОВИЯМ ВЕДЕНИЯ БИЗНЕСА

Генеральный директор ООО «Первая мониторинговая компания» Александр Кононков отмечает, что развитие малого и среднего бизнеса способствует увеличению налоговых поступлений в бюджет и диверсификации экономики.

«В аграрной сфере, логистике, IT и сфере услуг доля частного бизнеса особенно велика, что делает эти направления локомотивами экономического роста региона. В текущих условиях особое значение приобретают производство и импортозамещение, поскольку спрос на отечественную продукцию растет, а государственная поддержка таких инициатив усиливается»,— говорит эксперт.

ТЕПЛЫЙ БИЗНЕС-КЛИМАТ Как рассказали в департаменте развития бизнеса и внешнеэкономической деятельности Кубани, поддержка МСП в регионе ведется в рамках госпрограммы «Социально-экономическое и инновационное развитие Краснодарского края». В 2023 году на эти цели выделили 817,8 млн руб. (из которых 278,3 млн руб.— средства федерального бюджета, 539,5 млн руб.— регионального бюджета), в 2024 году — 541,5 млн руб. (230,6 млн руб. и 310,9 млн руб. соответственно), в 2025-м — 336,9 млн руб. средств бюджета Краснодарского края.

На поддержку крымского бизнеса в 2025 году в рамках госпрограммы «Экономическое развитие и инновационная экономика» выделено 153,92 млн руб. (77,82 млн руб. из федерального бюджета, 76,10 млн руб.— из регионального). В прошлом году объем господдержки составил 131,31 млн руб. (67,15 млн руб. и 64,16 млн руб. соответственно). Об этом «G» сообщили в министерстве экономического развития республики.

В южных регионах России сформировалась благоприятная конъюнктура рынка и открытая среда для различных видов предпринимательства, считает Александр Кононков. «Существует поддержка со стороны региональных и федеральных властей, предлагаются различные программы субсидирования, грантов и налоговых послаблений. Однако выбор ниши для бизнеса должен основываться не только на доступных мерах поддержки, но и на потенциальном уровне дохода, который планирует получать предприниматель. Наиболее перспективными направлениями остаются аграрный сектор и производство продуктов питания, туризм, IT и цифровые технологии, логистика. Кроме того, растет интерес к высокотехнологичным производствам, импортозамещению и проектам в сфере экологии»,— отмечает гендиректор Первой мониторинговой компании.

БИЗНЕСУ ВАЖНО ОБУЧАТЬ Эксперт Ассоциации отельеров АМОС, индивидуальный предприниматель Владислав Буря отмечает, что бизнесу важно учиться. «Образование нужно, потому что предпринимательство — это набор разных компетенций: ценообразование, продажи, маркетинг, менеджмент, навыки переговоров, работа с репутацией, сервис. Обладая этими компетенциями, можно не только до минимума снизить риски банкротства, но и получить мощные конкурентные преимущества на рынке. Но вопрос не в отсутствии образования как продукта, а в нежелании многих предпринимателей обучаться. Причин много: отсутствие времени, неосознание потребности в обучении, неверие в образовательный продукт»,— говорит эксперт.

Он считает, что для обучения предпринимателей есть достаточное количество офлайн- и онлайн-курсов, которые достаточно полно закрывают потребности в знаниях. Главное — это желание учиться и менять свой бизнес в лучшую сторону.

«Бизнес-курсы полезны, но предпринимательство нельзя освоить за три недели»,— возражает HR-стратег и основатель HR-академии Элла Деткова. Пришло время для создания фундаментальной системы предпринимательского образования, заявляет эксперт.

«Нужна система образования, которая готовит антихрупких предпринимателей, способных работать в условиях неопределенности. Что должно быть в этой системе? Гибкие программы, заточенные под реальные бизнес-кейсы. Наставничество от практиков, а не просто теоретиков. Фокус на психологическую устойчивость и работу с изменениями»,— поясняет Элла Деткова.

Александр Кононков добавляет, что существующие курсы по предпринимательству (как онлайн, так и офлайн) выполняют скорее ознакомительную функцию. «В большинстве случаев предприниматели вынуждены самостоятельно искать решения для своих задач»,— говорит эксперт.

Генеральный директор ООО «Селектек» Олег Ширяев считает, что предпринимательское образование — необходимость, особенно для начинающих бизнесменов. «Бизнес-образование должно стать обязательным для тех, кто получает гранты или субсидии, и быть практико-ориентированным (онлайн-курсы для теории, акселераторы для практики и менторство для обратной связи). В обязательный перечень дисциплин я бы включил экономику (бизнес-модели, финансовое планирование), юриспруденцию (налогообложение, договорное право) и менеджмент (управление командой, проектами)»,— говорит эксперт.

«Главная ошибка предпринимателей — игнорирование HR и стратегии управления персоналом. А ведь бизнес — это в первую очередь люди. И результаты достигаются командами сильных профессионалов»,— добавляет Элла Деткова.

Теоретические знания, полученные в вузах или на курсах, редко применимы к реальным условиям ведения бизнеса, утверждает Александр Кононков. «Поэтому важны модули, связанные с практическими кейсами, разбором ошибок действующих предпринимателей и анализом конкретных рыночных ситуаций. В перечень обязательных дисциплин должны входить финансовый менеджмент, налогообложение, правовые основы бизнеса, маркетинг и продажи, сервис и клиентоцентричность, управление персоналом. Ключевая ошибка, которую могло бы предотвратить обучение,— это отсутствие финансовой грамотности и стратегии развития бизнеса»,— подчеркивает эксперт.

Феликс Гамзаев уверен, что предпринимательскому мышлению и навыкам можно обучиться посредством практического опыта, прикладных образовательных программ, наставничества и опыта других предпринимателей. Именно через практический опыт подавляющее число бизнесменов становятся предпринимателями. «Я верю в силу практического опыта, но развитие бизнес-образования могло бы значительно сократить процесс приобретения предпринимательских навыков. В рамках обучения важно вырабатывать предприимчивость, активность, высокую адаптивность для работы в быстро меняющихся условиях»,— говорит глава компании.

По его наблюдениям, в российских вузах и на платформах онлайн-образования, скорее, имеются отдельные элементы, способствующие появлению предпринимателей, но о системных решениях даже в топовых университетах пока говорить не приходится. Чтобы создать полноценную систему, когда из вузов выходят реальные бизнесмены, руководство должно позволить студентам, аспирантам и сотрудникам коммерциализировать результаты своей научной деятельности.

«Еще раз подчеркну: предпринимательству могут научить только предприниматели, в связи с этим важно повсеместно и массово внедрять инструмент менторства или наставничества. Один наставник может вести как отдельного человека, так и целую группу, помогать своими контактами, а иногда выступать в роли инвестора»,— резюмирует эксперт. ■

Полная версия
kommersant.ru/doc/7587835

УСТРОИТЬ ВИННЫЙ ТУР

Какие винодельни на Кубани стоит посетить весной

Винный тур представляет собой путешествие, наполненное богатым вкусом и ароматом Краснодарского края. Начните свое путешествие с посещения «Шато Гай-Кодзор», где вас ждет знакомство со стильным винным хозяйством. Здесь вы узнаете о местных методах виноделия и попробуете образцы, которые передают душу региона. Следующую остановку совершите в пасторальной усадьбе Семигорье. Это место отличается спокойствием и умиротворением, здесь виноделие соседствует с красотой природы. По пути вы сможете полюбоваться живописными окрестностями и вдохновиться уникальной атмосферой этого края. Завершите тур посещением легендарного завода шампанских вин в Абрау-Дюрсо. Здесь вам раскроют секреты производства игристых напитков, а также вы сможете продегустировать лучшие образцы, оценив их изысканный вкус. Кульминацией путешествия станут потрясающие пейзажи Абрау-Дюрсо, которые оставят незабываемые впечатления и придадут вдохновения.



ФОТО: МИНИСТЕРСТВО КУРОРТОВ, ТУРИЗМА И ОЛИМПИЙСКОГО НАСЛЕДИЯ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ

В Краснодарском крае 30 виноделен готовы принять туристов

«Шато Гай-Кодзор»

Винодельня «Шато Гай-Кодзор», находящаяся в живописной Анапе, представляет собой уникальное сочетание традиций виноделия и современных технологий производства. Расположенная в регионе с благоприятным климатом и плодородными почвами, винодельня славится высоким качеством своих вин и изысканным вкусом, который ежегодно привлекает тысячи ценителей виноградного напитка со всей страны.

История винодельни отсчитывается с начала 2000-х годов, когда энтузиасты решили создать проект, который бы сочетал в себе лучшие традиции виноделия и современные методики. «Шато Гай-Кодзор» было основано с целью производства высококачественных вин, способных составить конкуренцию европейским образцам. С момента своего открытия винодельня зарекомендовала себя как один из ведущих производителей в России, предлагая широкий ассортимент.

Площадь винодельни составляет несколько гектаров, на которых высажены различные сорта винограда. Благодаря умеренному средиземноморскому климату и разнообразию почв виноградники радуют хорошими урожаями и высоким качеством ягод. Каждое лето здесь проходит сбор, и виноград обрабатывается с любовью и соблюдением всех технологий, начиная от сбора и заканчивая ферментацией и выдержкой в бочках.

Особое внимание в «Шато Гай-Кодзор» уделяется качеству и технологии производства. Винодельня использует новейшие методы и оборудование, импортированное из Европы, что позволяет достигать отличных результатов в создании конечного продукта. Каждая партия проходит строгий контроль качества, и только лучшее сырье поступает на розлив. Винодельня также экспериментирует с различными подходами к выдержке вин, что позволяет создавать уникальные сорта с характером и глубиной вкуса.

В дополнение к производству напитков «Шато Гай-Кодзор» активно занимается проведением экскурсий и дегустаций для туристов и местных жителей. Это позволяет посетителям не только узнать о процессе виноделия, но и оценить разнообразие вкусов напитков, а также насладиться красивыми видами на виноградники и окрестности. Также здесь проводятся мастер-классы, где гости могут самостоятельно попробовать свои силы в производстве виноградного напитка.

Интерьер винодельни выполнен в современном стиле с элементами уютного кантри, это создает атмосферу тепла и уюта. Ресторан на территории винодельни предлагает блюда местной кухни, что делает посещение «Шато Гай-Кодзор» настоящим гастрономическим путешествием.

Винодельня «Шато Гай-Кодзор» является не только производственной площадкой, но и центром культурной жизни. Здесь гармонично сочетаются традиции и инновации, и это место станет настоящей находкой для всех любителей вина и ценителей истинного южного отдыха.

Усадьба «Семигорье»

Усадьба «Семигорье», расположенная между Новороссийском и Анапой, является настоящей жемчужиной российских винодельных традиций. Это место, где история, культура и природа объединяются, чтобы подарить туристам незабываемые впечатления. Если вы увлечены виноделием, хотите узнать больше о процессе производства вина или просто любите наслаждаться красивыми пейзажами, то «Семигорье» станет для вас идеальным направлением.

Усадьба «Семигорье» начала свою деятельность в 2000-х, когда группа единомышленников задумала возродить винодельческие традиции на Кубани. Этот район славится своим уникальным климатом и плодородными землями, благодаря чему здесь можно выращивать разнообразные сорта винограда. Одна из главных целей усадьбы — создание качественных органических вин, которые отражают характер местности.

На территории усадьбы расположены современные винодельни, где используются традиционные методы производства, сочетающиеся с инновационными технологиями. Посетители могут пройти с экскурсией по винодельне, где расскажут о процессе создания вина — от выращивания винограда до его ферментации и розлива.

Одной из самых популярных программ является дегустация вин. Здесь можно попробовать разнообразные сорта. Каждое вино сопровождается комментариями сомелье, который поделится секретами сочетания напитка с различными блюдами. Особое внимание уделяется местной кухне — вас ждут традиционные кубанские закуски, которые произведут впечатление.

Усадьба «Семигорье» расположена в окружении живописных виноградников и лесных массивов, здесь неповторимая атмосфера спокойствия и умиротворения. Вы сможете прогуляться по ухоженным аллеям, насладиться свежим воздухом и полюбоваться на великолепные виды. Для желающих есть возможность организовать пикник на свежем воздухе или посетить уютное кафе на территории усадьбы.

Это приятное место, где каждый сможет найти что-то для себя. Независимо от того, являетесь ли вы опытным знатоком вин или просто любителем хорошего отдыха, усадьба предлагает широкий спектр услуг и впечатлений. Погрузитесь в мир виноделия, насладитесь красотой природы и откройте для себя удивительные традиции Кубани.

Завод шампанских вин в Абрау-Дюрсо

Завод шампанских вин в Абрау-Дюрсо — это не просто производственное предприятие, а настоящая сокровищница, расположенная в живописном районе на берегу озера Абрау в окружении величественных гор и богатой природы. Этот уникальный уголок Краснодарского края стал не только центром производства одного из самых известных напитков в России, но и популярным туристическим направлением.

Завод был основан в 1870 году и за свою историю прошел много трансформаций. Известный российский граф, который первым заинтересовался производством шампанского по классической французской технологии, был пионером в этом деле. В течение десятилетий завод не только сохранял традиции, но и внедрял инновации, что позволило ему занять достойное место на международной арене.

Абрау-Дюрсо знаменито своим уникальным подходом к производству шампанского. Здесь применяются только натуральные ингредиенты, а технология, направленная на выдержку вин в подвалах из натурального камня, делает вкус неповторимым. Виноградный напиток созревает в темноте и прохладе, что позволяет реализовать весь потенциал ароматов и вкусов.

Когда вы посетите завод, вам предложат увлекательные экскурсии, в ходе которых вы сможете узнать обо всех тонкостях производства шампанского. Профессиональные сомелье проведут вас по винным подвалам, где хранятся уникальные запасы, а также расскажут историю завода и о его достижениях.

Дополняет впечатление от посещения завода живописная местность, где он расположен. Озеро Абрау славится своей чистой, прозрачной водой и великолепными пейзажами, которые привлекают туристов круглый год. В окрестностях завода также предлагаются различные развлекательные мероприятия: прогулки на лодках, пешие и велосипедные туры, а зимой — лыжные прогулки.

В Абрау не стоит упускать возможность насладиться местной кухней. В ресторанах и кафе, расположенных рядом с заводом, вы сможете попробовать блюда, приготовленные из свежих местных продуктов.

Это место отлично подойдет как для романтического уикенда, так и для семейного отдыха. Не упустите шанс открыть для себя это уникальное направление, которое сочетает в себе традиции, качество и невероятное вдохновение природы.

Реклама
ЧРЕЗМЕРНОЕ УПОТРЕБЛЕНИЕ АЛКОГОЛЯ ВРЕДИТ ВАШЕМУ ЗДОРОВЬЮ
Департамент информационной политики Краснодарского края

АПРЕЛЬСКИЙ ВОЯЖ

Топ мест для путешествия по Кубани

Краснодарский край — это настоящая жемчужина России, знаменитая своими живописными пейзажами, мягким климатом и богатым культурным наследием. Весной Кубань прекрасна: природа пробуждается от зимней спячки, пригревает ласковое солнце и появляются первые цветы. Рассказываем, какие места стоит посетить в апреле.

Японский сад в Краснодаре

Японский сад в Краснодаре появился лишь два года назад, но уже прославился на всю Россию. С раннего утра к информационным терминалам, где можно получить QR-код для входа, выстраиваются многолюдные очереди из желающих погрузиться в атмосферу восточной гармонии.

Здесь все красиво, и все, начиная с огромных деревянных ворот, густо испещренных узорами, поражает воображение. Парк раскинулся на 7,5 га. Пешеходные тропы, общая протяженность которых более 3,5 тыс. м, то убегают на вершину холма, где возвышается пагода Тахото (красивая многоуровневая башня, в ней хранятся реликвии), то теряются в зелени среди изгибов ландшафта. К слову, в саду высажено около 7 тыс. деревьев, почти 6 тыс. кустарников и 280 тыс. цветущих растений.

Здесь есть что посмотреть в любое время года, но весной это место наполнено особым очарованием. Если в марте в саду цветут пестрые крокусы, нежно-розовая магнолия Суланджа, красные камелии, то в апреле распускаются флоксы и слива Нигра, гиацинты и рододендроны, сакура и павловния, глициния и еще множество разнообразных растений. Уникальным парк делают многочисленные фонтаны, водопады и пруды, где плавают рыбки. Наблюдать за падающими струями воды под ненавязчивые восточные мотивы можно бесконечно. Особое очарование околоводным ландшафтам придают мостики разной величины и дизайна. В парке множество уютных местечек, где можно приятно провести время как днем, так и вечером — в свете многочисленных огней, отражающихся в воде. Есть и где полакомиться: к услугам гостей кафе и ресторан.

Каверзинские водопады в Горячем Ключе

Весна, когда в горах тает снег и реки становятся полноводными,— лучшее время для путешествий к водопадам. Одни из самых популярных у гостей и жителей Краснодарского края — Каверзинские водопады в Горячем Ключе. В апреле, когда еще свежи воспоминания о зимних холодах, все прелести прогулки по лесу (а именно с этого начинается путь к природной достопримечательности) под теплыми лучами воспринимаются душой и телом особенно остро. Дорога пролегает сперва вдоль ручья Тамбовская щель (приток реки Каверзе). Путешественников сопровождают умиротворяющий шум воды и пение птиц. Повсюду пестрят яркими пятнами цветы.

Всего предстоит пройти примерно 6–7 км. Гиды рекомендуют отправляться в путешествие в резиновых сапогах.



ФОТО: МАРГАРИТА СИНКЕВИЧ

Пагода Тахото в Японском саду Краснодара

Постепенно тропа уходит в само каменистое устье ручья, плутая от берега к берегу. Преодолевать путь становится сложнее, и вот здесь для туриста в обычной обуви велика вероятность промочить ноги.

Каскад состоит из пяти водопадов, самый известный из них — десятиметровый Большой Каверзинский. На пути встречаются многочисленные пороги, скаты, ручьи, поваленные деревья, каменные глыбы внушительных размеров и гроты. Бурные потоки сменяют тихие заводи. Любители фотографий найдут здесь множество мест для уникальных снимков.

Медвежьи и Волчьи ворота в Северском районе

Не менее живописные места ждут путешественников в Северском районе Краснодарского края. Главные достопримечательности — Волчьи и Медвежьи ворота — расположены в Чибийском ущелье. Первые представляют собой узкий каньон в верховьях центрального истока ручья Большой Чибий. Протяженность теснины превышает 30 м, при этом расстояние между ее стенами не более одного метра, а по дну каньона бежит ручей. Если подняться по крутому участку вдоль нависающей скалы, можно выйти на ровную площадку.

Вторая достопримечательность находится неподалеку, на левом истоке ручья Большой Чибий. Медвежьи ворота более короткие (23 м длиной) и более широкие. Скалы, покрытые густым мхом внутри и папоротником снаружи, визуально будто рассекают лесной пейзаж надвое. Места очень атмосферные. Необычные покатые выступы и углубления, в которых свободно помещаются люди, в скалах у входа в каньоны придают достопримечательностям особую таинственность и загадочность.

Путь от поселка Чибий до каньонов занимает около 4 км и пролегает по живописному лесу, состоящему из деревьев-великанов. Здесь невероятно красиво, лес хорошо просматривается на довольно большое расстояние, так как находится на хребте Пшаф — первом горном образовании в этом районе высотой 490 м. Дорога то уходит вниз, то набирает высоту, то ютится между холмами, то бежит вдоль реки и не раз ею пересекается.

Домик йога в Абрау-Дюрсо

Домик йога в Абрау-Дюрсо — это смотровая площадка, расположенная на высоте 300 м над уровнем моря. На вершине отвесной скалы среди густого леса возвышается двухуровневое деревянное строение в восточном стиле. Его установили у самого обрыва — головокружительный вид на бескрайнее море открывается уже с нижней площадки сооружения. Туристы устраивают здесь привал с перекусом, чтобы отдохнуть с дороги и вдоволь насладиться живописным пейзажем. Ну а для поклонников йоги и медитации — это уже традиционная точка сбора.

По деревянной лестнице можно подняться еще выше, условно говоря, на второй этаж. Обзор здесь шире: кроме фантастического морского пейзажа, отсюда хорошо виден поселок. Ощущение гармонии, свободы и умиротворения гарантировано.

Дорога к домику йога занимает около трех км по лесу. Единственная сложность — то, что тропа почти все время идет вверх. Но на пути встречаются смотровые площадки со столиками и лавочками, где можно сделать паузу, перевести дух и полюбоваться домиком йога со стороны.

Лестница «800 ступеней» в Анапе

Еще в 90-е годы прошлого века в поселке Супсех Анапы появилась лестница, получившая в народе название «800 ступеней». Она соединяет прибрежные склоны с морской гладью. Верхнюю, вырубленную прямо в скале часть по мере спуска, к слову, довольно крутого, сменяют металлические ступеньки. Лестница оборудована поручнями и лавочками для отдыха. На пути встречаются граффити, добавляющие яркости пейзажу.

Высота перепада составляет 130 метров, спуск занимает около 20 минут. По пути есть смотровые площадки в виде носовой части корабля. С верхней открывается вид на бирюзово-лазурное море, который особенно впечатляет на закате дня. Если сделать фотографии с определенного ракурса, то кажется, что выступ лестницы словно висит прямо над морской бездной. Много здесь и других мест для захватывающих снимков на фоне водной глади и текстурных скал. Ну а отдохнуть после спуска, наслаждаясь свежим морским воздухом и шумом волн, настоящее удовольствие.

Весна — самое подходящее время для прогулки по лестнице, так как летом, под лучами палящего солнца, сделать это гораздо сложнее. С учетом перерывов на отдых подъем может занять до двух часов и требует хорошей физической подготовки.

Парк в Кабардинке

На Черноморском побережье в поселке Кабардинка (Геленджик) расположен парк с культурным центром, который уже более 20 лет поражает сознание посетителей, вдохновляя красотой и гармонией. Его площадь около двух га. Территория относительно небольшая, но крайне насыщенная. К примеру, есть ботанический сад с более чем 2,5 тыс. видами растений и порядка 40 уникальных архитектурных объектов.

Парк сочетает элементы различных эпох, культур и стилей, создавая уникальную территорию искусства. Здесь представлены здания в античном стиле, средневековая башня, ансамбли кавказского зодчества и исламской архитектуры, а также оригинальные строения модерна.

«Это парковое пространство в тени вековых ясеней. Это и ботанический сад, и музейный комплекс, представляющий культуры разных времен и народов. Это театр, картинная галерея и школа творчества. Это синтез искусств. Это архитектура и скульптура, живопись и музыка. Это ландшафтный дизайн и гармония пространства»,— говорится на сайте культурного центра.

Гуамское ущелье в Апшеронском районе

Гуамское ущелье — еще одно из самых популярных туристических направлений в России, привлекающее посетителей своей атмосферой и живописными видами. Для удобства гостей курсирует экскурсионный поезд на узкоколейной дороге вдоль обрыва, что добавляет путешествию особый колорит.

Поезд проходит мимо скал хребта Гуама, из окна вагончика открываются захватывающие виды на горную реку Курджипс. Гид рассказывает о богатой истории ущелья. Каждый ракурс в ущелье заслуживает внимания: бурлящие потоки воды, изгибы реки и густая зелень берегов создают незабываемую картину. Поезд следует до станции «Урочище Монахово». Далее туристы могут продолжить путь пешком по недействующей части железной дороги в сторону Мезмая — остаток пути составляет около 8 км, или погрузиться в более близкое знакомство с местным ландшафтом, флорой и фауной. Место идеально подходит для любителей активного отдыха и природных красот.

Департамент информационной политики Краснодарского края

МАЙСКИЕ ГОРИЗОНТЫ

Чем привлекательны кубанские курорты весной

Майские праздники — отличное время для путешествия по Краснодарскому краю. В это время здесь устанавливается теплая и солнечная погода, идеальная для разнообразных видов отдыха. К услугам гостей тысячи отелей и здравниц, а также множество уникальных природных и культурных достопримечательностей.



ФОТО: МАРГАРИТА ОНИКИЕВИЧ

Краснодарский край богат уникальными природными и культурными достопримечательностями

Сочи

Сочи — один из самых известных курортов Краснодарского края, предлагающий разнообразные виды отдыха. Здесь можно насладиться прогулками по набережной, посетить парки и сады, а также отправиться в горы для пеших прогулок или катания на велосипеде. Богатая культурная жизнь города включает театры, музеи и концертные залы, что делает Сочи привлекательным для любителей искусства. К примеру, популярностью пользуются исторический музей, рассказывающий о жизни Иосифа Сталина, знаменитый на всю страну дендропарк с богатейшей коллекцией растений, парк «Ривьера» с аттракционами, центральная набережная с тенистыми аллеями, фонтанами, цветочными клумбами и множеством развлечений.

Современные отели, рестораны, транспорт и другие сервисы позволяют без лишних забот организовать поездку. Комфорт и удобство проживания — ключевые факторы успешного отдыха. В Сочи выбрать средство размещения можно на любой вкус и кошелек. Во многих есть спа-комплексы, тренажерные залы, кафе и рестораны. Гостей ждут анимация, выступления музыкантов, ярмарки и многое другое.

Благодаря своему расположению Сочи позволяет легко переключаться между пляжным и горным отдыхом. Так, можно начать утро на берегу Черного моря, а днем отправиться в горы за свежим воздухом и захватывающими видами. Прогулка на канатной дороге и походы по живописным местам горных курортов подарят незабываемые эмоции и впечатления.

Среди наиболее популярных достопримечательностей Большого Сочи — Агурские водопады и Орлиные скалы. Это красивый природный маршрут, который можно пройти пешком, наслаждаясь шумом воды и зеленью весеннего леса. Другое известное живописное место с каскадами воды и удобными тропами для прогулок — Змейковские водопады.

Одна из самых посещаемых достопримечательностей — гора Ахун. Это самая высокая точка прибрежного Сочи, с которой открывается панорамный вид на море и Кавказские горы. На вершине находится смотровая башня, напоминающая средневековый замок. Популярностью у жителей и гостей курорта также пользуются местные экофермы, форелевые хозяйства, дельфинарии и океанариумы.

Анапа

Майские праздники в Анапе проходят до начала пикового туристического сезона. Это значит, что отдохнуть можно в более спокойной обстановке, не сталкиваясь с огромными толпами людей, что особенно ценится теми, кто ищет релакс и уединение.

Для детей доступны различные развлечения. Аквапарки, игровые площадки и другие аттракционы обеспечат интересное и активное времяпрепровождение для всей семьи, позволяя сделать отдых не только расслабляющим, но и насыщенным событиями. Гастрономическое разнообразие и широкий выбор оздоровительных услуг в местных отелях и многочисленных санаториях делают курорт привлекательным для гостей всех возрастов.

Анапа располагает рядом достопримечательностей и живописных мест, которые можно исследовать пешком, на велосипеде, квадроцикле и даже верхом на коне. Это отличная возможность совместить активный отдых с познавательными экскурсиями, познакомиться с историей и культурой региона.

Так, богатый выбор выставок и экскурсий, включая интерактивные и театрализованные, предлагают в анапском археологическом музее. Основной объект показа — руины древнего поселения. «На семи тысячах кв. м представлены музеефицированные остатки кварталов античного города: фундаменты и подвалы жилых домов, колодцы, хозяйственные ямы, водостоки, винодельческие комплексы, оборонительное сооружение»,— рассказывают в культурном учреждении.

Одно из самых романтичных мест курорта с прекрасными видами на море — маяк, возвышающийся над Анапским мысом. У любителей походов особой популярностью пользуется гора Лысая (Ореховая). Отсюда открывается потрясающий вид на море и окрестности курорта.

Геленджик

В Геленджике в мае можно заняться водными видами спорта, отправиться на морскую прогулку или просто насладиться красивыми пейзажами. Гости приезжают не только зарядиться энергией природы, но и за развлекательной программой и кулинарными изысками местной кухни. Эпицентр курортной жизни — красивая белоснежная набережная длиною 14 км с богатым выбором кафе и ресторанов.

Геленджик славится богатством пляжей на любой вкус, включая дикие, где можно любоваться бескрайней морской гладью в тишине и уединении. Одно из таких мест носит название Голубая Бездна. С высоты обрыва открывается фантастический вид на бирюзового цвета море и клубящиеся облака. Берег усыпан реликтовыми пицундскими соснами, которые словно стремятся к морю. Некоторые деревья нависают над обрывом, но корни крепко держат их в скале. Местные жители и туристы с удовольствием гуляют по этим местам, а самые смелые спускаются к морю по крутому склону. Вода здесь кристально чистая.

Широкие возможности для путешествий по Большому Геленджику предоставляет джипинг. Такие прогулки позволяют добраться до самых труднодоступных и от этого еще более притягательных красивых мест, к примеру, один из популярных маршрутов — по Маркотхскому хребту к «Грозовым воротам».

Другая известная достопримечательность — скала Парус, которая представляет собой узкую плиту высотой 25 м, стоящую прямо в море у самого берега, и действительно напоминает корабельный парус. Туристы добираются сюда как по суше, так и по воде: на прогулочных теплоходах, яхтах и катерах. Терренкуры и дольмены, водопады и канатные дороги, зоопарки и дельфинарии, винодельни и экофермы — интересных мест в Геленджике так много, что майских праздников точно не хватит для знакомства со всеми.

Туапсинский район

Туапсе — романтичный портовый город, расположенный в предгорьях Главного Кавказского хребта. Особого внимания здесь заслуживает Приморский бульвар — набережная длиной около 400 метров, где можно насладиться спокойствием и красотой морского пейзажа. Здесь можно увидеть морской порт и памятник миноносцу «Керчь», напоминающий о героической истории города.

В Туапсе множество ресторанов и кафе, предлагающих разнообразную кухню. Посетители могут попробовать традиционные блюда Кубани, такие как борщ, кулеш и сало, а также кавказские деликатесы: шашлык, ачму и хачапури. Местная рыбная кухня, включая камбалу в виноградных листьях и барабульку, станет для вас настоящим гастрономическим открытием.

Туапсинский район известен своими курортными поселками, каждый из которых по-своему уникален. Среди них Новомихайловский, Лермонтово, Ольгинка, Джубга и Небуг. Всего в Туапсинском районе более 900 отелей, гостиниц, гостевых домов и санаториев, из которых около 20 — детские здравницы.

Туапсе — это сочетание морских и горных пейзажей, что делает город особенно привлекательным для любителей активного отдыха. Одна из самых известных природных достопримечательностей — скала Киселева. Это живописный утес высотой более 40 м, уходящий в море. Именно здесь снимали сцены из фильма «Бриллиантовая рука».

Не менее популярна и гора Индюк — отличное место для хайкинга. Отсюда открывается потрясающий вид на Кавказские горы и Черное море. Популярностью пользуются маршруты к 33-метровому водопаду Перун, Тенгинским водопадам, экскурсии на Орлиную скалу. Тропы проходят по живописным места. Туристам предлагают катание на лошадях, дегустацию фермерских продуктов и грязевые ванны.

Тамань

Тамань — это уникальное место с богатой историей. Отдых в станице позволяет окунуться в колорит российского казачества: здесь можно попробовать традиционные блюда, познакомиться с ремеслами и обычаями, а также насладиться гостеприимством местных жителей. Лучшее место для этого — музей под открытым небом «Казачья станица Атаманъ».

С 29 апреля по 9 мая гостей этнографического комплекса ждет богатая развлекательно-познавательная программа. «Представления и обряды, угощение полевой кашей, выставки работ кубанских художников, работы интерактивных патриотических локаций на подворьях станицы — все это и многое другое ждет гостей комплекса на этих "майских"! В этот период гости станицы смогут услышать старинные и патриотические песни, побывать на театрализованных обрядах, посадить дерево»,— говорится на официальном сайте станицы. Кроме того, здесь работает кукольный театр, кинотеатр, пройдут шоу по владению казачьим оружием и многочисленные народные игры.

Особой популярностью у гостей и жителей Тамани также пользуются дом-музей Лермонтова, археологический музей, Соленое озеро, Турецкий фонтан и др.

Независимо от того, предпочитаете ли вы активный отдых на природе, культурные мероприятия или релакс со спа-процедурами, вы найдете в Краснодарском крае место, подходящее именно вам.

Департамент информационной политики Краснодарского края

«Идея выросла не только в успешную бизнес-модель, но и в культурную миссию»

Основатель проекта «География России» Полина Береза — о ягоде клоповке, блюде из медвежьей лапы и значении региональной кухни для гастрономической культуры страны

Ресторан RUSKI ресторанной группы Vasilchuki Restaurant Group запускает четвертый сезон федерального проекта «География России». Проект уже четвертый год реализуется при поддержке Правительства Москвы и Гастрономической карты России. За три сезона команда проекта посетила 28 значимых городов страны, чтобы познакомиться с региональной кухней, выбрать самые интересные блюда, способные раскрыть потенциал русской гастрономической культуры, а также изучить культурный код каждого региона. Об особенностях национальных блюд, истоках формирования локальных вкусов и планах на дальнейшее развитие «География России» — рассказывает основатель проекта, директор по маркетингу 354 Restaurant Group by Vasilchuki, RESTO Полина Береза.

— Расскажите, как и когда родилась идея создания гастрономического проекта «География России»? Какие цели он преследует? В чем его суть?

— Идея создать гастрономический сет появилась спонтанно. Во время полета над Волгоградом, когда я смотрела с высоты на город, на нашу страну, родилась более масштабная концепция: не просто сет от шефа ресторана, а коллаборация с лучшими шеф-поварами со всей России. Благодаря тщательно продуманным маркетинговым и PR-активностям проект вырос до федерального уровня, превратившись не только в успешную бизнес-модель, но и в культурную миссию. Он стал способом изучать гастрономическое наследие регионов, знакомиться с их традициями и популяризировать российскую кухню.

Проект «География России» ориентирован на развитие внутреннего гастрономического туризма, исследование локальных продуктов и интеграцию традиционных рецептов в современную ресторанную культуру. Также он открывает новые возможности для молодых талантливых шефов со всей страны.

В рамках проекта мы посещаем регионы нашей необъятной красивой Родины, изучаем национальные рецепты и технологии, проводим гастрольные ужины и даже снимаем собственное гастро-тревел-шоу. Можно сказать, что это большой федеральный гастрономический фестиваль. В конце нашего путешествия наш шеф-повар Александр Волков-Медведев создает сет из тех уникальных рецептов, которые были найдены в поездках, и в течение года этот сет можно попробовать в ресторане Ruski.

— Сколько городов за годы реализации проекта «География России» объехала команда Vasilchuki Restaurant Group?

— Сейчас мы уже посетили 28 городов, но не думаем останавливаться. Впереди еще один сезон, в который войдут новые 10 регионов.

— Как география региона влияет на его гастрономическую культуру? Какие главные аспекты формирования локальных вкусов и возможностей?

— Конечно, многое зависит от продуктов, которыми располагает регион. Северные города предлагают обширное количество оленины, например. Дальний Восток удивляет своими морепродуктами и рыбой. На Сахалине растет ягода клоповка, которую регион использует в своих блюдах и напитках, так же как и папоротник, который они готовят в корейских специях. То есть здесь прослеживается веяние ближайшей Республики Корея.



ФОТО: АНАТОЛИЙ ЖДАНОВ

Получается, что два основных аспекта — территориальное соседство с другими странами и локальные продукты региона.

— Какова обратная реакция на проект? Видите ли вы заинтересованность вашей целевой аудитории (кто она, кстати?) в подобных кулинарных шоу?

— Так как у нас достаточно инструментов, которые позволяют нам видеть все в цифрах: просмотры наших шоу, продажа сетов, количество гостей на наших ужинах,— мы видим только положительную обратную связь и наличие интереса у аудитории. Мы понимаем, что больше это взрослые сознательные люди, которые видят важность сохранения нашей гастрономии и культурного кода в целом.

— Насколько активно идут на контакт представители гастрономической отрасли в различных регионах?

— В самом начале проекта, когда начинался только первый сезон, было сложнее доносить рестораторам и шефам цель проекта и его, можно сказать, пользу. Очень сильно помогало наше правительство, которое активно лоббировало проект. Сейчас, спустя три сезона, рестораны связываются сами с желанием поучаствовать.

» На Алтае нас впечатлило блюдо из медвежьей лапы. В этом регионе даже существует предание: мужчина становится мужчиной только тогда, когда сам добывает медведя и носит его коготь на шее

— Можете вспомнить наиболее интересные кулинарные открытия в разных уголках страны? Какие были наиболее оригинальные рецепты?

— Больше всего меня поразила ягода красника, известная в народе как клоповка. Несмотря на свою уникальность, она практически неизвестна за пределами регионов, где произрастает. Ее вкус удивительно многогранен и раскрывается по-разному для каждого человека. Мне он показался похожим на сыр — это стало настоящим гастрономическим открытием, даже для шеф-повара.

На Алтае нас впечатлило блюдо из медвежьей лапы. В этом регионе даже существует предание: мужчина становится мужчиной только тогда, когда сам добывает медведя и носит его коготь на шее.

В Мурманске настоящим открытием стал ягель. Ранее я о нем даже не слышала, а оказалось, что его можно есть сырым. Более того, там делают даже чипсы из этого гриба!

— Каковы планы «Географии России» на 2025 год? Какие города охватит проект? Чем обусловлен выбор тех или иных городов?

— В этом сезоне мы также посетим 10 регионов. Мы планируем побывать в Архангельске, Волгограде, Иркутске, Карачаево-Черкесской Республике, Ростове-на-Дону, Саратове, Санкт-Петербурге, Ханты-Мансийске, Якутске и Ялте. Сейчас выбирать становится сложнее, так как большую часть интересных гастрономических регионов мы уже показали. Мы стараемся не повторяться, поэтому выбираем места, где нас еще не было, и, конечно, смотрим на уровень заведения, в котором планируем давать ужин.

— Если Москва — это гастрономическая столица России, можно ли назвать, допустим, Краснодар — гастрономической столицей юга России? Что вам известно о гастрономической культуре южных регионов страны?

— Безусловно, Москва — это гастрономическая столица России, где сосредоточены лучшие рестораны, авторские проекты и инновационные концепции. Однако если рассматривать юг страны, то Краснодар действительно можно назвать гастрономической столицей этого региона.

Юг России обладает уникальным кулинарным наследием, сформировавшимся под влиянием казачьих традиций, кавказской кухни и обилия местных продуктов. Здесь потрясающее разнообразие сезонных ингредиентов: свежие овощи, зелень, фермерские сыры, рыба из Азовского и Черного морей. Особое место занимают мясные блюда, такие как шашлык, запеченный ягненок, домашние колбасы.

— Расскажите о команде проекта. Что движет его участниками?

— На самом деле наша команда совсем небольшая для такого масштабного проекта. В общей сумме человек десять, которые напрямую причастны к его созданию. Нас вдохновляет в первую очередь наша страна. Россия огромна и многогранна, она сочетает в себе абсолютно разные национальности, традиции, культуру, и все они важны и интересны по-своему. Мы, можно сказать, были одними из первых, кто обратил внимание на проблему того, что российская гастрономия почти не представлена в ресторанах страны и в целом недооценена.

— Поделитесь своими планами по реализации проекта «География России» на ближайшее будущее?

— В ближайшем будущем мы планируем масштабироваться. Так как за столько сезонов мы уже создали готовый продукт, упакованный со всех сторон и улучшенный от сезона к сезону. В России мы привлекли к нашей гастрономии большое внимание. Теперь хотим выходить на мировую арену. И нести наш культурный код дальше. Показывать дружественным странам свои традиции, рассказывать о себе и в том числе налаживать еще более дружественные контакты по всему миру.

Реклама

ДЛЯ НОВАТОРОВ, КОТОРЫЕ ЦЕНЯТ КАЖДЫЙ МОМЕНТ СВОЕЙ ЖИЗНИ

№39 BOUTIQUE HOTEL BY SATEEN GROUP *



- Экспресс check-in **
- Индивидуальная подготовка к вашему проживанию
- VIP Lounge для деловых встреч ***

БРОНИРУЙТЕ НА САЙТЕ:

www.boutiquehotel39.ru
г. Ростов-на-Дону, ул. Шаумяна, 39

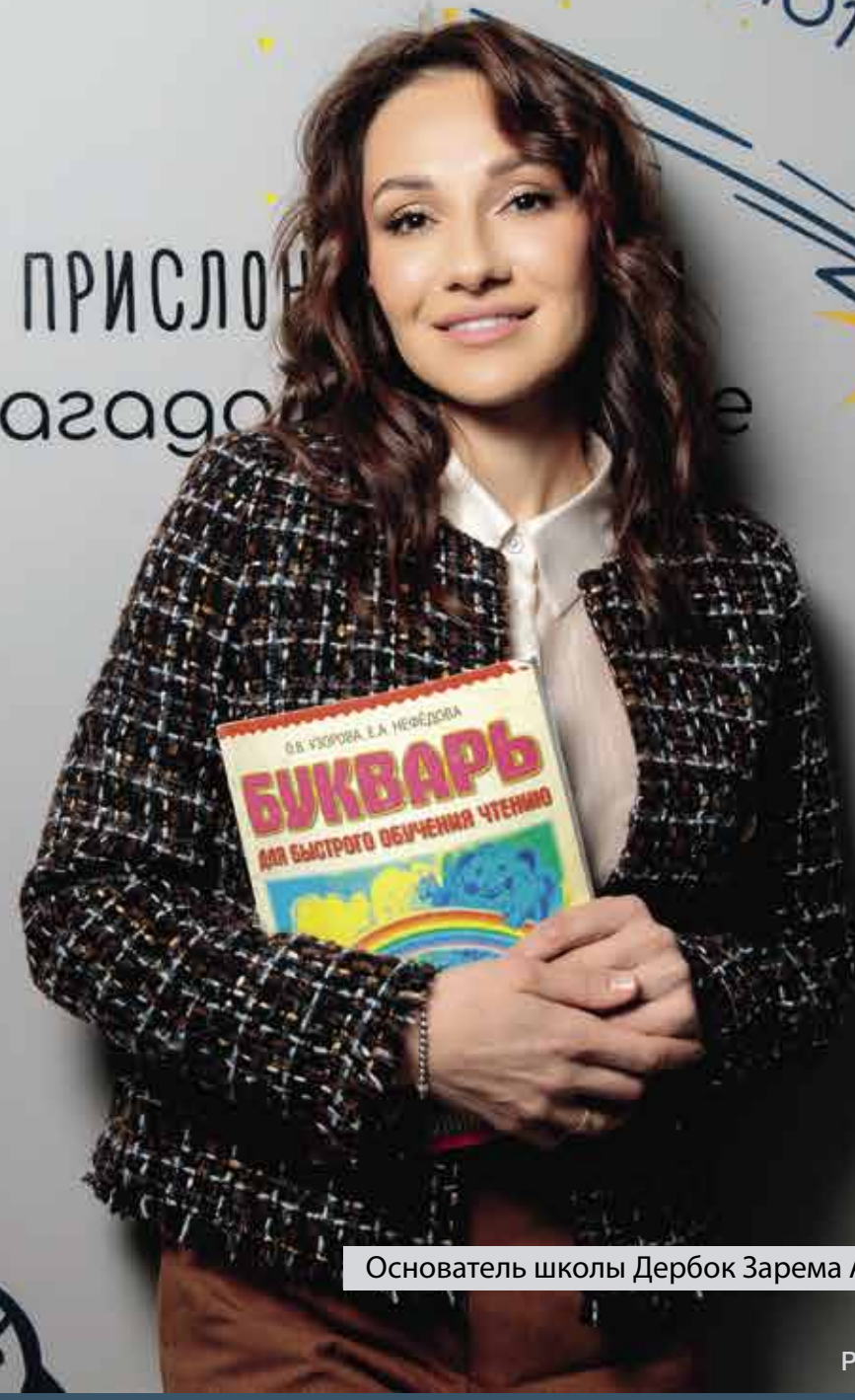
*** подробности по телефону
+ 7 863 2828 088

* бутик-отель Сатин групп, ** экспресс регистрация *** ВИП зал
ООО «БУТИКОТЕЛЬ» 344002, Ростовская обл, г. Ростов-На-Дону, ул. Шаумяна, 39, ОГРН 1126193004960. Реклама.

Мечты сбываются!

ПРИСЛОН
загадо

ВЫБИРАЙТЕ ЛУЧШЕЕ ДЛЯ СВОИХ ДЕТЕЙ



Основатель школы Дербок Зарема Адамовна

Реклама. 0+

АТАЛЫК
ЧАСТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧЕРЕЖДЕНИЕ

8 (918) 922-38- 88
8 (918) 088-05-05
Республика Адыгея,
пгт Яблоновский, ул. Космическая, 86

Школа «АТАЛЫК» — это воспитание и образование детей в духе современного Аталычества, с сохранением традиций и ценностей!

Школа, где на первом месте ребенок и его интересы.

- Начальное, среднее общее образование.
- Школа полного дня, режим работы с 8:00 до 18:00
- Дополнительные секции на выбор для каждого ребенка
- Полноценное сбалансированное питание с учетом потребностей