# ОБРАЗОВАНИЕ И КАДРЫ

КАКИЕ РЕСУРСЫ ИСПОЛЬЗУЮТ РАБОТОДАТЕЛИ ДЛЯ ПОИСКА СОТРУДНИКОВ / 15
С ЧЕМ СВЯЗАН СПРОС НА УСЛУГИ РЕПЕТИТОРОВ В КРАСНОДАРСКОМ КРАЕ / 20
КАК НА КУБАНИ РАЗВИВАЕТСЯ ИНКЛЮЗИВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ / 24
ЭКСПЕРТЫ О РЕШЕНИИ ПРОБЛЕМЫ ДЕФИЦИТА КАДРОВ В МЕДИЦИНЕ / 28



**Коммерсантъ Кубань – Черноморье**

Guide

**Четверг, 31 октября 2024 №201**
(№7891 с момента возобновления издания).
Цветные тематические страницы
№9–36 являются составной частью газеты
«Коммерсантъ» (зарегистрировано в Роскомнадзоре
ПИ №ФС77-64424 31 декабря 2015 года).
Распространяется только в составе газеты












Наслаждайтесь отдыхом с пользой для здоровья!

Программы оздоровления · Клиника превентивной медицины · Взрослая и детская анимация
Трансфер на пляж · Термальный комплекс

Выбирайте здоровый All inclusive

# ROSA SPRINGS

Life Balance Hotel

Сочи, Роза Хутор, Горная Олимпийская
деревня, ул. Медовея, д. 4
8 800 200 92 01 | rosasprings.ru

РЕКЛАМА. 0+

ИМЕЮТСЯ ПРОТИВОПОКАЗАНИЯ. ПРОКОНСУЛЬТИРУЙТЕСЬ СО СПЕЦИАЛИСТОМ

# ОБРАЗОВАНИЕ И РЫНОК ТРУДА В ЦИФРАХ




ФОТО: ДЕПАРТАМЕНТ СТРОИТЕЛЬСТВА КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ

**НА КУБАНИ ДО КОНЦА 2026 ГОДА ПЛАНИРУЮТ ОТКРЫТЬ 36 НОВЫХ ШКОЛ**



ФОТО: ФОТО ПРЕДОСТАВЛЕНО ПРЕСС-СЛУЖБОЙ КУБГТУ

**В КРАСНОДАРСКОМ КРАЕ СРЕДНЯЯ ЗАРПЛАТА УЧИТЕЛЕЙ СОСТАВИЛА 40 ТЫСЯЧ РУБЛЕЙ**



ФОТО: АДМИНИСТРАЦИЯ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ

**В ТОП ДЕФИЦИТНЫХ ПРОФЕССИЙ В 2024 ГОДУ ПОПАЛИ РИЕЛТОРЫ, ДВОРНИКИ, ТОКАРИ, ВРАЧИ, ПОВАРА**



ФОТО: АДМИНИСТРАЦИЯ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ

**С 2024 ГОДА 3 ТЫСЯЧИ АКТИВНЫХ СТУДЕНТОВ БУДУТ ПОЛУЧАТЬ СПЕЦИАЛЬНУЮ СТИПЕНДИЮ В РАЗМЕРЕ 10 ТЫСЯЧ РУБЛЕЙ**

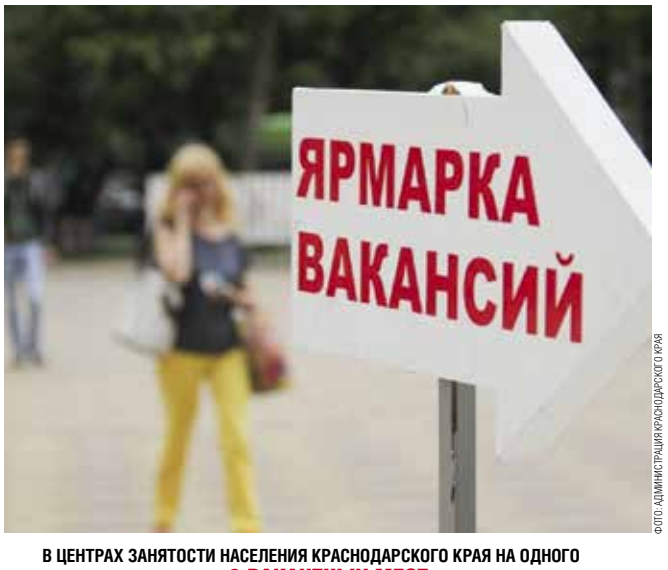



ФОТО: АДМИНИСТРАЦИЯ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ

**В ЦЕНТРАХ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ НА ОДНОГО ЧЕЛОВЕКА ПРИХОДИТСЯ 8 ВАКАНТНЫХ МЕСТ**



ФОТО: АДМИНИСТРАЦИЯ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ

**В СРЕДНЕМ СТОИМОСТЬ ОБУЧЕНИЯ В ВУЗАХ КУБАНИ ВЫРОСЛА В ЭТОМ ГОДУ НА 5% ЗА СЕМЕСТР**

## 20 СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ С САМЫМ НИЗКИМ ИНДЕКСОМ КОНКУРЕНЦИИ В КРАСНОДАРСКОМ КРАЕ В 2024 ГОДУ

| hh индекс | Специализация |
|---|---|
| 0,7 | Дворник |
| 0,9 | Агент по недвижимости |
| 1,1 | Врач |
| 1,1 | Продавец-консультант, продавец-кассир |
| 1,2 | Токарь, фрезеровщик, шлифовщик |
| 1,3 | Повар, пекарь, кондитер |
| 1,6 | Администратор магазина, администратор торгового зала |
| 1,6 | Уборщица, уборщик |
| 1,7 | Слесарь, сантехник |
| 1,8 | Фармацевт-провизор |
| 1,8 | Мерчандайзер |
| 1,8 | Оператор производственной линии |
| 2,0 | Автослесарь, автомеханик |
| 2,0 | Товаровед |
| 2,0 | Монтажник |
| 2,1 | Оператор станков с ЧПУ |
| 2,2 | Сварщик |
| 2,2 | Торговый представитель |
| 2,4 | Электромонтажник |
| 2,5 | Маляр, штукатур |




ФОТО: МАРИНА МОЛДАВСКАЯ

СРЕДНИЕ ПРЕДЛАГАЕМЫЕ ЗАРПЛАТЫ ДЛЯ ЖИТЕЛЕЙ ЮФО ВЫРОСЛИ НА 9%

# ВОТ ЭТО КАДРЫ

**СРЕДНИЙ УРОВЕНЬ (МЕДИАНА) ЗАРПЛАТ В РОССИИ В ЯНВАРЕ—СЕНТЯБРЕ 2024 ГОДА СОСТАВИЛ 69 ТЫС. РУБ. В МЕСЯЦ, В ЮФО — 61 ТЫС., НА КУБАНИ — 64 ТЫС. ПО СРАВНЕНИЮ С АНАЛОГИЧНЫМ ПЕРИОДОМ ПРОШЛОГО ГОДА УРОВЕНЬ ОПЛАТЫ ТРУДА В ЦЕЛОМ ПО СТРАНЕ ВЫРОС БОЛЕЕ ЧЕМ НА ТРЕТЬ, РАССКАЗАЛИ В ПРЕСС-СЛУЖБЕ РЕКРУТИНГОВОГО ПОРТАЛА HH.RU. ПРИРОСТ ЗАРПЛАТ НАБЛЮДАЛСЯ ВО ВСЕХ ОТРАСЛЯХ ЭКОНОМИКИ, ОТМЕЧАЮТ АНАЛИТИКИ. «G» ВЫЯСНИЛ, КАКИЕ ПРОФЕССИИ В ЮФО ОПЛАЧИВАЮТСЯ ЛУЧШЕ ВСЕГО И КАКИЕ СПЕЦИАЛИСТЫ ВОСТРЕБОВАНЫ.** ВЯЧЕСЛАВ РЫЖКОВ

По итогам трех кварталов 2024 года медианная зарплата, предлагаемая российскими работодателями, составила 69 тыс. руб. в месяц, в ЮФО — 61 тыс., на Кубани — 64 тыс., говорится в исследовании, подготовленном рекрутинговым порталом hh.ru для «G». По сравнению с январем—сентябрем 2023 года уровень оплаты труда в целом по стране вырос более чем на треть. Прирост зарплат наблюдался во всех отраслях экономики страны.

Наиболее высокие медианные зарплаты в России в таких отраслях, как транспортно-логистическая (139 тыс. руб.), добыча полезных ископаемых (116 тыс.) и тяжелое машиностроение (110 тыс.), а также строительная (103 тыс.) и нефтегазовая отрасли (102 тыс.). В Краснодарском крае наиболее высокие медианные зарплаты в тяжелом машиностроении (128,8 тыс. руб.), добывающей отрасли (115,4 тыс.), транспорте и логистике (114,3 тыс.), строительстве и недвижимости (107,7 тыс.), нефти и газе (99,6 тыс.).

Аналитики hh.ru отмечают, что транспортно-логистические компании лидируют как по размеру зарплат, так и по темпам их увеличения, причем со значительным отрывом. В первом полугодии 2024-го компании предлагали соискателям в два раза больше, чем годом ранее, тогда как в других отраслях увеличили размер оплаты труда максимум на 38%.

После логистики в целом по РФ наиболее высокий прирост предлагаемых зарплат наблюдался в нефтегазовой отрасли (+38% год к году), на автопредприятиях (+33%), в государственных бюджетных учреждениях (+33%), в металлургической отрасли (+26%), в сегментах производства промышленного оборудования (+26%) и химической продукции (+25%). Самый низкий — в некоммерческих организациях (+4%), образовательных учреждениях (+6%) и финансовых организациях (+8%).

Самые высокие зарплаты в текущем году предлагали менеджерам высшего и среднего звена (125,2 тыс. руб., +25% год к году), специалистам по финансовой стратегии и инвестициям (99,5 тыс., +12%), специалистам в области добычи сырья (99,9 тыс., +21%), сельского хозяйства (94,8 тыс., +21%), а также строительства и недвижимости (94,2 тыс., +23%), а также специалистам в сфере логистики (90,2 тыс. руб., +42%). В Краснодарском крае больше всего компании предлагали менеджерам высшего и среднего звена (109,9 тыс. руб.), специалистам в области строительства и недвижимости (97,1 тыс.).

Что касается конкретных профессий и специальностей, то самые высокие предлагаемые зарплаты в РФ у DevOps-инженеров (248,1 тыс. руб. в среднем по стране в первом полугодии 2024 года), дата-сайентистов (240 тыс.), системных аналитиков (180,8 тыс.), руководителей отдела аналитики (151,7 тыс.), руководителей строительного проекта (148 тыс.), геодезистов (146,3 тыс.), программистов/разработчиков (142,5 тыс.), токарей, фрезеровщиков, шлифовщиков (142,3 тыс.) и машинистов (141 тыс.).

В третьем квартале 2024 года, по данным сервиса «Авито Работа», средние предлагаемые зарплаты для жителей ЮФО выросли на 9% по сравнению с аналогичным периодом прошлого года, а средняя предлагаемая зарплата для новых сотрудников составила 60 тыс. руб. в месяц при полном рабочем дне. Самой высокооплачиваемой сферой стала курьерская доставка. Работникам данной отрасли в среднем предлагали 122,2 тыс. руб. в месяц — это на 42% больше, чем в третьем квартале 2023 года.




ФОТО: ИВАН ВОДОПЬЯНОВ

**САМОЙ МАССОВОЙ ВЫСОКООПЛАЧИВАЕМОЙ ПРОФЕССИЕЙ В ЮФО, ПОМИМО IT-СПЕЦИАЛИСТОВ, СТАЛА ПОЗИЦИЯ РИЕЛТОРА**

Среди рабочих специалистов самые высокие зарплатные предложения в ЮФО были зафиксированы у водителей-дальнобойщиков. В третьем квартале 2024 года в среднем компании были готовы платить им 189,7 тыс. руб. в месяц за полный рабочий день. Прирост год к году составил 41%.

Самой массовой высокооплачиваемой профессией в ЮФО, помимо IT-специалистов, стала позиция риелтора. Новым сотрудникам в третьем квартале 2024 года работодатели готовы предложить 139,5 тыс. руб. в месяц при полном рабочем дне. При этом аналитики отмечают, что реальный доход этих специалистов зависит от процента продаж или сделок. На втором месте оказались технологи — среднее зарплатное предложение для них составило почти 75 тыс. руб. в месяц. Замыкает тройку лидеров позиция инженера со средним зарплатным предложением 74,7 тыс. руб.

По данным сервиса SuperJob, за период с сентября 2023 по сентябрь 2024 года в Краснодарском крае больше всего предлагают водителям-экспедиторам. Водитель-экспедитор (категория Е) может рассчитывать на 250 тыс. руб. в месяц на руки после уплаты налогов. Чуть меньше получит водитель-экспедитор (категория СЕ) — 220 тыс. руб. От 180 тыс. до 250 тыс. руб. предлагают водителю категории Е.

Врач-эндоскопист может рассчитывать на зарплату от 200 тыс. до 290 тыс. руб. в месяц, оториноларинголог получит от 200 тыс. руб. От 180 тыс. руб. в месяц предлагают врачу-гинекологу УЗИ. От 150 тыс. до 250 тыс. руб. может получать стоматолог-терапевт.

## САМЫЙ БОЛЬШОЙ ПРИРОСТ СРЕДНИХ ПРЕДЛАГАЕМЫХ ЗАРПЛАТ ДЛЯ НОВЫХ СОТРУДНИКОВ ПО ИТОГАМ ТРЕТЬЕГО КВАРТАЛА 2024 ГОДА В КРАСНОДАРЕ ЗАФИКСИРОВАН У ИНЖЕНЕРОВ И СПЕЦИАЛИСТОВ В ОБЛАСТИ НАУКИ — НА 29% ЗА ГОД

Самый большой прирост средних предлагаемых зарплат для новых сотрудников по итогам третьего квартала 2024 года в Краснодаре зафиксирован у инженеров и специалистов в области науки — на 29% за год, выяснили специалисты «Авито Работы». Соискатели на позиции в этих рыночных сегментах могут рассчитывать в среднем на 90 тыс. руб. в месяц за полный рабочий день. В целом по России средние зарплатные предложения для соискателей выросли на 17%, достигнув почти 74,5 тыс. руб. в месяц за полный рабочий день.

Значительный прирост предлагаемых зарплат в Краснодаре отмечен также у работников складов и производственных линий (+28%) — в третьем квартале текущего года она составила в среднем 67,3 тыс. руб. ежемесячно при условии полной занятости. В тройку лидеров по росту средних зарплатных предложений вошли специалисты по ремонту и обслуживанию автомобилей (104,3 тыс. руб., +24% по сравнению с третьим кварталом 2023 года). Одна из причин роста зарплат в этом сегменте — позитивная динамика предложения и спроса на машины, считают аналитики.

Стабильный рост средних предлагаемых зарплат для новых работников наблюдается среди специалистов в сфере строительства и ремонта, а также у специалистов социальной сферы, искусства и культуры — увеличение средних предлагаемых зарплат на 22 и 19% соответственно.

Самыми дефицитными в России являются дворники, токари, фрезеровщики и шлифовщики, а также врачи, повара и продавцы-консультанты, свидетельствуют данные hh.ru. В Краснодарском крае данные схожие — самыми дефицитными кадрами являются дворники (всего 0,7 резюме на вакансию при норме от четырех до восьми), риелторы (0,9), врачи (1,1), продавцы (1,1), токари, фрезеровщики и шлифовщики (1,2), повара, пекари, кондитеры (1,3), администраторы магазинов (1,6), уборщики (1,6), слесари, сантехники (1,7), фармацевты (1,8).

Медианная зарплата у дворников по итогам трех кварталов 2024 года составила 30,4 тыс. руб. У риелторов — 200 тыс. (аналитики вновь напоминают, что обычно в вакансиях работодатели указывают максимально возможный доход с процентами от совершенных сделок). У врачей — 71 тыс. (учитываются зарплаты врачей частных и государственных медицинских учреждений). У продавцов — 46,7 тыс., токарей, фрезеровщиков, шлифовщиков — 112,2 тыс., поваров — 61,7 тыс., администраторов магазинов — 50,6 тыс., уборщиков — 42,6 тыс., слесарей, сантехников — 61 тыс., фармацевтов — 51 тыс.

«В последнее время наблюдается тренд на освоение рабочих специальностей. Хотя еще несколько лет назад эти профессии считались непрестижными. Согласно исследованию hh.ru, 61% опрошенных готовы сменить свою профессию на квалифицированную рабочую специальность. Это связано с острым дефицитом кадров, что приводит к росту зарплат и сокращению времени поиска работы. Самыми привлекательными рабочими специальностями, по нашим данным, являются: кондитер, пекарь, повар, швея, электрик, автомеханик, оператор конвейера, столяр и машинист»,— рассказала директор hh.ru Юг Олеся Лавренова.

В целом аналитики за последний год выделяют ряд трендов на рынке труда Краснодарского края: рост зарплат во многих отраслях, повышение интереса к рабочим специальностям, дефицит кадров, нехватка иностранной рабочей силы. Все эти тенденции взаимосвязаны и в ближайшее время будут усиливаться, считают эксперты. ■

## СФЕРЫ БИЗНЕСА С НАИБОЛЬШИМИ ЗАРПЛАТАМИ В ЮФО В III КВАРТАЛЕ 2024 ГОДА

| | Средняя предлагаемая заработная плата, зарплата за месяц, руб. | Изменение по сравнению с III кварталом 2023 года |
|---|---|---|
| Курьерская доставка | 122,2 тыс. | +42% |
| Тяжелое машиностроение | 101,6 тыс. | +51% |
| Доставка, грузоперевозки и логистика | 89,8 тыс. | +3% |
| Автопродажи и авторемонт | 86,9 тыс. | +23% |
| Строительство промышленных и инфраструктурных объектов | 78,3 тыс. | +22% |

## САМЫЕ ВЫСОКООПЛАЧИВАЕМЫЕ РАБОЧИЕ СПЕЦИАЛЬНОСТИ ЮФО

| | Средняя предлагаемая заработная плата, зарплата за месяц, руб. | Изменение по сравнению с III кварталом 2023 года |
|---|---|---|
| Водитель-дальнобойщик | 189,7 тыс. | +41% |
| Альпинист | 153,9 тыс. | +35% |
| Фрезеровщик | 133,4 тыс. | +45% |
| Жиловщик мяса | 132,6 тыс. | +10% |
| Курьер | 106,5 тыс. | +39% |

## САМЫЕ ВЫСОКООПЛАЧИВАЕМЫЕ ОФИСНЫЕ СПЕЦИАЛИСТЫ ЮФО В III КВАРТАЛЕ 2024 ГОДА

| | Средняя предлагаемая заработная плата, зарплата за месяц, руб. | Изменение по сравнению с III кварталом 2023 года |
|---|---|---|
| Риелтор | 139,5 тыс. | +20% |
| Технолог | 74,9 тыс. | +15% |
| Инженер | 74,7 тыс. | +14% |
| Менеджер по продажам | 71,1 тыс. | +11% |
| Логист | 66,4 тыс. | +16% |

## ДРУГИЕ АКТИВНЫЕ ВАКАНСИИ НА SUPERJOB С НАИБОЛЕЕ ВЫСОКИМИ ЗАРПЛАТАМИ

| Специальность | Средняя предлагаемая заработная плата |
|---|---|
| Директор по развитию | от 180 тыс. руб. |
| Инженер АСУ ТП и КИПиА | 160 тыс. — 220 тыс. руб. |
| Главный инженер проекта | 160 тыс. — 180 тыс. руб. |
| Механик по ремонту автотранспорта | 155 тыс. руб. |
| Кровельщик на наплавляемую кровлю | 150 тыс. — 200 тыс. руб. |
| Руководитель отдела продаж | 150 тыс. — 200 тыс. руб. |
| Промышленный альпинист | от 150 тыс. руб. |
| Главный инженер | 150 тыс. руб. |
| Начальник растворо-бетонного узла | от 150 тыс. руб. |
| Главный бухгалтер | 150 тыс. руб. |

## ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СФЕРЫ С НАИБОЛЬШИМ ПРИРОСТОМ СРЕДНИХ ЗАРПЛАТНЫХ ПРЕДЛОЖЕНИЙ В III КВАРТАЛЕ 2024 ГОДА*

| | Динамика за год средних предлагаемых зарплат | Средняя предлагаемая зарплата, полный день, руб. |
|---|---|---|
| Наука и инженерная деятельность | +29% | 90 тыс. |
| Складская сфера и производственные линии | +28% | 67,3 тыс. |
| Ремонт и обслуживание автомобиле | +24% | 104,3 тыс. |
| Строительство и ремонт | +22% | 89,2 тыс. |
| Социальная сфера, искусство и культура | +19% | 58 тыс. |

*фактический доход специалистов зависит от премий за количество и качество отработанных заявок, в вакансиях указывается окладная часть возможного заработка специалистов.

*Источник: Авито, HH, Суперджоб*

# «ОКОЛО 15 ТЫСЯЧ РАБОТОДАТЕЛЕЙ КРАЯ ВЗЯЛИ НА СЕБЯ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТАТЬ БЕЗ ТРАВМ»

О ситуации на региональном рынке труда рассказала исполняющая обязанности заместителя министра труда и соцразвития Краснодарского края Наталья Худжина

**— В сентябре в Сочи состоялась Всероссийская неделя охраны труда, на которой обсуждались инновационные подходы в этой области. Что меняется в системе охраны труда на Кубани сегодня?**

— В девятый раз на Кубани прошла Всероссийская неделя охраны труда, в работе которой приняла участие делегация Краснодарского края. Министерством организована экспозиция по эффективности государственного управления охраной труда в регионе, которую, кроме участников форума, посетили и делегации стран БРИКС.

На законодательном уровне с 2022 года сформирована превентивно-профилактическая модель обеспечения безопасности работников на производстве, направленная на совершенствование механизмов стимулирования работодателя к улучшению условий труда работников, обеспечения приоритетного внедрения и развития системы предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний. Проактивная политика в сфере охраны труда проводится и на Кубани. Успешно реализуется государственная программа Краснодарского края «Содействие занятости населения». Министерством проводятся месячники по безопасности труда в организациях различных отраслей края, большое внимание уделяется пропаганде вопросов охраны труда среди подрастающего поколения. Ежегодно проходит конкурс детских рисунков «Я выбираю безопасный труд». В организациях региона ежегодно проводится конкурс «Лучший специалист по охране труда Краснодарского края». Министерство организует работу по внедрению работодателями программ «нулевого травматизма». Сегодня около 15 тысяч работодателей края взяли на себя обязательства работать без травм. На предприятиях Кубани внедряются технологии и программы поддержания здоровья работников, применяются цифровые решения в области охраны труда, искусственный интеллект. Это пока крупные организации края, но министерство транслирует лучшие практики на все организации. В первом полугодии 2024 года общий производственный травматизм в крае сократился на 42,6% по сравнению с аналогичным периодом 2023 года, производственный травматизм со смертельным исходом снизился на 40%.

**— Каков сегодня уровень безработицы в Краснодарском крае?**

— Уровень регистрируемой безработицы в Краснодарском крае составляет 0,2% от численности рабочей силы, что на 0,2 процентного пункта ниже уровня аналогичного периода прошлого года и ниже, чем в среднем по Российской Федерации (на 1 сентября 2024 года в среднем по России — 0,5%, по регионам ЮФО — 0,3%). Снижение уровня регистрируемой безработицы обусловлено ростом численности занятого населения и снижением численности граждан, обращающихся в центр занятости населения.



ФОТО: ПРЕСС-СЛУЖБА МИНИСТЕРСТВА ТРУДА И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ КРАЯ/ПО КРАЮ

*Исполняющая обязанности заместителя министра труда и соцразвития Краснодарского края Наталья Худжина*

**— В каких отраслях экономики сегодня отмечается наибольшая занятость?**

— По данным баланса трудовых ресурсов Краснодарского края, наибольшее число занятых в 2023 году в торговле (22,1% от общей численности занятого населения), обрабатывающих производствах (10,1%), строительстве (9,6%), в области транспортировки и хранения (8,7%), в сельском хозяйстве (8,5%).

**— В каких отраслях отмечается нехватка специалистов и почему? Что предпринимается администрацией края для обеспечения кадрами предприятий региона?**

— Наименьшее число соискателей по отношению к количеству вакансий в таких сферах, как строительство, здравоохранение, образование и в области деятельности по операциям с недвижимым имуществом. Наиболее востребованы врачи различной специализации, учителя, воспитатели, медицинские сестры, инженеры. Среди рабочих профессий: водители автомобилей, продавцы продовольственных и непродовольственных товаров, рабочие строительных специальностей. Для снижения разрыва между рынком труда и предложением сферы профессионального образования министерством труда и социального развития Краснодарского края ежегодно проводится мониторинг потребности отраслевых организаций в квалифицированных кадрах на семилетний период. На основании полученных в 2024 году данных сформирован прогноз дополнительной потребности организаций края в квалифицированных кадрах на период до 2031 года. Итоги прогноза согласовываются с отраслевыми органами исполнительной власти и используются при приеме абитуриентов в учебные заведения края.

Также для снижения дисбаланса между спросом и предложением на рынке труда в регионе реализуется государственная программа Краснодарского края «Содействие занятости населения».

**— Сколько жителей края удалось трудоустроить благодаря службе занятости в текущем году?**

— За январь–сентябрь 2024 года трудоустроено 24,8 тысячи человек. Это 7 из 10 обратившихся, во временных и общественных работах приняли участие 32,3 тысячи человек. Безработным гражданам оказано 5 тысяч услуг по социальной адаптации и 5,1 тысячи услуг по психологической поддержке. На профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование направлено 3,4 тысячи безработных граждан.

По состоянию на 8 октября на единой цифровой платформе «Работа России» работодателями размещено 70,9 тысячи вакансий. На одного ищущего работу приходится семь вакансий. Главные причины дефицита кадров — это профессионально–квалификационный и территориальный дисбаланс спроса и предложения на рынке труда, уровень заработных плат по отдельным вакансиям ниже среднекраевых значений. Доля рабочих профессий в общей потребности в кадрах ежегодно составляет более 60%. Для снижения дисбаланса важно, чтобы работодатели создавали привлекательные условия труда, включая конкурентный уровень зарплаты, социальные гарантии работникам, предоставление жилья и т. д.

**— Ранее сообщалось, что на Кубани проходит модернизация службы занятости населения. Как это скажется на соискателях и работодателях?**

— Такая работа ведется на протяжении нескольких лет. Для повышения эффективности работы центров занятости в 2019–2020 годах в рамках нацпроекта «Поддержка занятости и повышение эффективности рынка труда» осуществлялось внедрение единых требований к организациям в пилотных центрах. С 2021 года работа продолжена в рамках нацпроекта «Демография». На сегодняшний день успешно работают кадровые центры в Армавире, Краснодаре, Новороссийске, Сочи, Абинском, Выселковском, Кавказском, Ленинградском, Успенском и Приморско-Ахтарском районах.

Целью модернизации является обеспечение доступности и удобства получения гражданами и работодателями услуг, в том числе с помощью цифровых сервисов. Сейчас Краснодарский край проходит отбор на участие в комплексной модернизации центров занятости населения в 2025 году за счет субсидий из федерального бюджета и бюджета края. В регионе будет создан управляющий центр занятости, который возьмет на себя обеспечивающие функции (бухгалтерию, кадровую и юридическую службы и др.). При этом усилия центров занятости населения в муниципалитетах будут направлены исключительно на оказание услуг гражданам и работодателям. Это, несомненно, положительно отразится на качестве услуг.

**— Государство оказывает поддержку безработным, готовым открыть свое дело, но не имеющим на это средств. На каких условиях это осуществляется сегодня? Сколько жителей края воспользовались предоставляемыми субсидиями на открытие дела?**

— Действительно, центры занятости оказывают поддержку безработных граждан, готовых заниматься предпринимательской деятельностью. Им выплачивается единовременная финансовая помощь. В 2024 году на эти цели выделено более 72,7 миллиона рублей. За 9 месяцев 2024 года услугу получили 1,9 тысячи безработных граждан, зарегистрировали предпринимательскую деятельность 375 безработных граждан. В том числе получили финансовую помощь после защиты бизнес-планов 192 человека (по 329,7 тысячи рублей из расчета 24-кратного размера максимального пособия по безработице).

Наиболее востребованными среди безработных граждан, начавших собственное дело, являются такие отрасли, как сельское хозяйство и растениеводство, предоставление различных услуг населению, например, открытие парикмахерских, салонов красоты, торговля продуктами питания, обрабатывающие производства.

**— Сегодня в стране организуются различные конкурсы профессионального мастерства. В каких значимых конкурсах жители Кубани выступили наиболее успешно?**

— Минтрудом России ежегодно проводится Всероссийский конкурс профессионального мастерства «Лучший по профессии». С начала 2024 года министерством во взаимодействии с органами исполнительной власти региона, объединениями работодателей и профсоюзов в Краснодарском крае проведены региональные этапы конкурса. Победители направлены для участия в федеральном этапе в номинациях «Лучший слесарь по ремонту котельного оборудования» и «Лучший сыровар». В номинации «Лучший сыровар» технолог КФХ Синагулов К.Ш. из Ейского района заняла четвертое место.

Департамент информационной политики Краснодарского края

# ОХОТА НА КАДРЫ

**ПРИ ВЫСОКОЙ КОНКУРЕНЦИИ ЗА КАДРЫ ПРЕДПРИЯТИЯ В КРАСНОДАРСКОМ КРАЕ АКТИВНО ПРИВЛЕКАЮТ НОВЫХ СОТРУДНИКОВ, КОМБИНИРУЯ НЕСТАНДАРТНЫЕ МЕТОДЫ И СТАВШИЕ УЖЕ ПРИВЫЧНЫМИ УСЛУГИ ОНЛАЙН-РЕКРУТЕРОВ. КАК ПРАВИЛО, СПОСОБЫ ПОИСКА И ПРЕДЛОЖЕНИЯ РАБОТЫ ЗАВИСЯТ ОТ ВИДА ВАКАНСИЙ.** НУРИЙ БЗАСЕЖЕВ

**РАБОТА ИЩЕТ ЧЕЛОВЕКА** С начала 2024 года на сервисе hh.ru работодатели разместили 400 тыс. вакансий на Кубани. На конец сентября оставались открытыми всего 62 тыс. позиций. Такие данные «G» предоставила руководитель пресс-службы hh.ru Юг Екатерина Никифорова.

По словам эксперта, на сегодняшний день наблюдается устойчивая тенденция использования вакансий как необычного маркетингового инструмента для решения различных задач: продвижения бренда или привлечения внимания к конкретным проектам.

«Креативные, необычные вакансии могут привлечь внимание соискателей и даже интерес со стороны СМИ, что приводит к резкому увеличению просмотров, однако зачастую такие вакансии проигрывают составленным более грамотно по релевантным откликам. Когда люди ищут работу, им нужна конкретика: соискатели смотрят в первую очередь на название, потом на зарплату, затем на работодателя»,— поясняет госпожа Лаврентьева.

Однако, несмотря на активное развитие цифровых платформ, таких как онлайн-рекрутеры или сервис «Работа России», старые способы трудоустройства, среди которых личное обращение в Центры занятости населения, остаются востребованными в регионе. Об этом «G» рассказали в министерстве труда и социального развития Краснодарского края.

## ЗА ДЕВЯТЬ МЕСЯЦЕВ 2024 ГОДА ТРУДОУСТРОИЛИ БОЛЕЕ 20 ТЫС. ПОДРОСТКОВ. КРОМЕ ТОГО, С ЯНВАРЯ ПО СЕНТЯБРЬ ВРЕМЕННУЮ РАБОТУ НАШЛИ СВЫШЕ 623 БЕЗРАБОТНЫХ

Так, за девять месяцев 2024 года трудоустроили более 20 тыс. подростков. Кроме того, с января по сентябрь временную работу нашли свыше 623 безработных.

«По данным работодателей, на 1 сентября текущего года на квотируемых рабочих местах работало 32,4 тыс. граждан, испытывающих трудности в поиске работы, в том числе 13,8 тыс. инвалидов, 18,6 тыс. граждан других категорий, испытывающих трудности в поиске работы»,— уточнили в ведомстве.

«Онлайн-формат — это не замена очному общению, а дополнительный инструмент, позволяющий эффективно использовать время. Граждане независимо от места жительства могут подать заявление о содействии в поиске подходящей работы дистанционно через ЕЦП или через единый портал государственных и муниципальных услуг (ЕПГУ)»,— поясняет эксперт министерства труда и социального развития Краснодарского края Наталья Уманская.

По словам руководителя отдела информационной политики и СМИ администрации Новороссийска Юлии Кулаковой, местные работодатели чаще прибегают к онлайн-поиску персонала. В том числе среди востребованных способов подбора персонала они выделяют публикацию вакансий на сайтах «Работа России», «Авито», hh.ru. Также предприятия размещают актуальные позиции на досках объявлений, на радио, ТВ и в соцсетях — Одноклассники, VK.

«Помогает в поиске и чат с управляющими компаниями, а также чаты, созданные в ТГ "Работа, подработка", не менее эффективен поиск в кругу общения. Некоторые работодатели используют нестандартный метод привлечения сотрудников по типу "Приведи друга — получи премию!" и раздачу листовок с вакансиями при продаже собственной продукции»,— отметила Юлия Кулакова.



ФОТО: ИГОРЬ ИВАНКО

**КРЕАТИВНЫЕ, НЕОБЫЧНЫЕ ВАКАНСИИ МОГУТ ПРИВЛЕЧЬ ВНИМАНИЕ СОИСКАТЕЛЕЙ И ДАЖЕ ИНТЕРЕС СО СТОРОНЫ СМИ**

Как заявила руководитель группы подбора «Информационные технологии» ГК «Альфа-Лизинг» Полина Анохина, во всех филиалах компании, включая Краснодарский край, при поиске специалистов также преимущественно ориентируются на цифровые платформы. Среди прочего, работодатели также используют метод составления портрета кандидатов, которые требуются в компанию, и собеседования в несколько этапов. Кроме того, в компании подбор персонала идет сразу в трех отдельных направлениях: сотрудники в отделы продаж и сопровождения клиентов, специалисты в бэк-офис и представители ИТ-профессий. Неочевидные методы подбора персонала используются при поиске специалистов последней категории.

«Здесь не менее эффективны посещения конференций, митапов и других мероприятий, проводимых для представителей отрасли, а также поиск соискателей в отраслевых и тематических социальных сетях. Например, один из ИТ-специалистов, принятый в штат, был найден на отраслевом событии, где также был сотрудник отдела по управлению персоналом "Альфа-Лизинг". В процессе знакомства она рассказала о компании, в которой работает, и человек сам заинтересовался трудоустройством»,— сообщает Полина Анохина.

Помимо трех направлений подбора, в компании действуют несколько поддерживающих программ привлечения сотрудников.

Первая — реферальная, эффективнее всего работает в направлении подбора ИТ-специалистов. В рамках такой программы привлечение новых ИТ-сотрудников осуществляется с помощью рекомендаций действующих членов команды. В «Альфа-Лизинге» второе место по закрытым вакансиям ИТ-специалистов составляют сотрудники, привлеченные с помощью реферальной программы.

В кубанской строительной компании Dogma отметили, что для подбора персонала в команду работодатели используют комплексный подход, который позволяет охватить наибольшую часть рынка кандидатов. Помимо публикаций вакансий на популярных онлайн-платформах, активно интегрируют нестандартные методы подбора, среди которых: использование социальных сетей, расширение реферальной программы «Приведи друга» для действующих сотрудников, а также взаимодействие с вузами для поиска талантливых выпускников.

## В ЧИСЛЕ НАИБОЛЕЕ ЧАСТО ИСПОЛЬЗУЕМЫХ МЕТОДОВ РЕКРУТИНГА — РАЗМЕЩЕНИЕ ВАКАНСИЙ НА HH.RU И AVITO, А ТАКЖЕ ПРИВЛЕЧЕНИЕ ДИДЖИТАЛЬНЫХ ИНСТРУМЕНТОВ: АВТООТВЕТОВ, TELEGRAM-ГРУПП И МАССОВЫХ РАССЫЛОК. НАПРИМЕР, В КЕЙСЕ ПОДБОРА СОТРУДНИКОВ В ТРАНСПОРТНОЕ ПОДРАЗДЕЛЕНИЕ АКТИВНО РАЗМЕЩАЛИ ВАКАНСИИ В ГРУППАХ МЕССЕНДЖЕРОВ

«Нестандартные методы часто позволяют нам увидеть кандидатов с другой стороны и выявить их потенциал, который не всегда можно оценить на традиционном собеседовании. Однако важно помнить, что эффективность этих методов может варьироваться в зависимости от специфики вакансии и корпоративной культуры»,— заявила директор по управлению персоналом и организационному развитию Dogma Елена Кульян.

В компании также активно действует HR-направление «Строим будущее вместе», которое занимается выстраиванием партнерских отношений с ведущими строительными вузами Краснодарского края и Московской области.

По словам госпожи Кульян, данная программа позволяет студентам попасть на стажировку в компанию. Основная цель инициативы — привлечение учащихся, которые могли бы начать карьерный путь как можно раньше для достижения высоких результатов.

## СРЕДИ НЕСТАНДАРТНЫХ МЕТОДОВ ПО ПОИСКУ КАНДИДАТОВ ГК «ТОЧНО» В ПРАКТИКЕ НАЙМА РЕДКО ИСПОЛЬЗУЕТ ЛИДОГЕНЕРАЦИЮ — ИНТЕРНЕТ-РЕКЛАМУ, ВНЕШНЮЮ РЕФЕРАЛЬНУЮ ПРОГРАММУ, А ТАКЖЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ РЕКРУТИНГА И ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА

Также при поиске кандидатов застройщик прибегает к формату групповых интервью, которые помогают оценить командные навыки и взаимодействие между кандидатами.

Среди нестандартных методов по поиску кандидатов ГК «Точно» в практике найма редко использует лидогенерацию — интернет-рекламу, внешнюю реферальную программу, а также взаимодействие рекрутинга и искусственного интеллекта. Алгоритмы нейросетей используют для: написания профилей кандидатов; поиска кандидатов в открытых источниках; формирования рейтинга — системы оценки соискателей по ключевым критериям.

В числе наиболее часто используемых методов рекрутинга — размещение вакансий на hh.ru и Avito, а также привлечение диджитальных инструментов: автоответов, Telegram-групп и массовых рассылок. Например, в кейсе подбора сотрудников в транспортное подразделение активно размещали вакансии в группах мессенджеров.

«Один из ярких каналов подбора сотрудников, который находится в работе команды "Точно",— это карьерный портал. С помощью него кандидаты и действующие эксперты изучают бренд компании: знакомятся с корпоративной культурой, новостями и деятельностью в одном месте. Появится и личный кабинет, где можно оценить каждую ступень приема на работу, а также порекомендовать компанию другим»,— сообщила директор по организационному развитию ГК «Точно» Мария Корельская.

Для многих предприятий региона эффективное решение заключается в активном взаимодействии с образовательными учреждениями, проведении оплачиваемых стажировок и создании внутренних мотивационных программ.

В перспективе эксперты прогнозируют продолжение доминирующей позиции привычных методов поиска персонала: размещение онлайн-вакансий, составление портретов кандидатов, интервьюирование. Способы рекрутинга задействуют с учетом изменений на рынке труда и условий конкурентной борьбы за квалифицированные кадры. ■

# «ОБРАЗОВАНИЕ — ЭТО ФОРМИРОВАНИЕ ОСОБОГО МЫШЛЕНИЯ, В ОТЛИЧИЕ ОТ ПРОСТОГО ОБУЧЕНИЯ НАВЫКАМ»

**КРАСНОДАРСКИЙ КРАЙ ИСПЫТЫВАЕТ ДЕФИЦИТ ИНЖЕНЕРНЫХ КАДРОВ И ДРУГИХ СПЕЦИАЛИСТОВ РЕАЛЬНОГО СЕКТОРА ЭКОНОМИКИ, ОТМЕЧАЮТ ЭКСПЕРТЫ РЫНКА. О ТЕНДЕНЦИЯХ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ, САМЫХ ВОСТРЕБОВАННЫХ СПЕЦИАЛЬНОСТЯХ И ИНТЕГРАЦИИ СРЕДНЕГО И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ "Ъ-КУБАНЬ" РАССКАЗАЛ ИСПОЛНЯЮЩИЙ ОБЯЗАННОСТИ РЕКТОРА КУБАНСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО УНИВЕРСИТЕТА ИГОРЬ ЛАГЕРЕВ.**

**GUIDE:** Судя по статистике рынка труда, в стране большой дефицит людей рабочих специальностей. А насколько сегодня востребованы специалисты с высшим образованием?

**ИГОРЬ ЛАГЕРЕВ:** В Краснодарском крае сегодня достаточно низкий уровень безработицы. Тем не менее действительно есть потребность в ряде рабочих специальностей. Необходимо закрыть около 200 тыс. различных вакансий. С точки зрения интересов нашего университета примерно до 10 тыс. вакансий могут быть связаны с машиностроением, строительством, переработкой растительного сырья, нефтегазохимией.

Высшее образование в России сегодня является нормой. После окончания школы или колледжа многие выбирают путь поступления в вуз. С одной стороны, это хорошо. Чем дольше длится процесс образования, тем более квалифицированным получается специалист. Но экономике нужны и рабочие руки, причем здесь и сейчас. Возникает проблема: как сделать так, чтобы больше молодых людей выбирали рабочие профессии.

Есть разные варианты обучения. Можно получить рабочую специальность и работать по ней, а в вуз поступить на заочное отделение. Еще один достаточно перспективный вариант, когда школьник старших классов параллельно будет получать рабочую специальность в учреждении среднего профессионального образования (СПО). После окончания школы он уже будет иметь рабочую профессию, и у него будет выбор — сразу начать работать либо пойти в вуз и получать высшее образование.

Есть такой стереотип, будто человек без высшего образования не является полноценным специалистом. Хотя на самом деле это не так. К тому же условный сварщик сегодня может зарабатывать больше, чем инженер, окончивший вуз. И это напрямую связано с нехваткой рабочих кадров. Поэтому нужно находить новые методы интеграции среднего профессионального образования, высшего и школьного. Такие варианты есть, и мы в КубГТУ тоже будем их реализовывать.

**G:** А как много выпускников школ выбирают высшее и среднее профессиональное образование?

**«ЕСТЬ ТАКОЙ СТЕРЕОТИП, БУДТО ЧЕЛОВЕК БЕЗ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ НЕ ЯВЛЯЕТСЯ ПОЛНОЦЕННЫМ СПЕЦИАЛИСТОМ. ХОТЯ НА САМОМ ДЕЛЕ ЭТО НЕ ТАК. К ТОМУ ЖЕ УСЛОВНЫЙ СВАРЩИК СЕГОДНЯ МОЖЕТ ЗАРАБАТЫВАТЬ БОЛЬШЕ, ЧЕМ ИНЖЕНЕР, ОКОНЧИВШИЙ ВУЗ. И ЭТО НАПРЯМУЮ СВЯЗАНО С НЕХВАТКОЙ РАБОЧИХ КАДРОВ»**

**И. Л.:** В нашем вузе, помимо бакалавриата и магистратуры, есть и среднее профессиональное образование. У нас действует инженерный технологический колледж, где студенты обучаются по специальностям, связанным с нефтедобычей и переработкой, строительством, индустрией красоты, поварским делом и другим.

Если брать количество бюджетных мест, которые выделяются на эти специальности, то на высшее образование нам выделили 1234 места, а на программы СПО, в том числе в филиалах,— 100 мест. То есть получается где-то 8% от высшего по бюджетному набору. Но мы видим, что в этом году растет спрос именно на колледж. Если недавно мы набирали туда 300 человек в год, то в прошлом году — уже около 800 человек, а в этом — уже почти 1000 человек. Интерес к рабочим профессиям у школьников вырос. Мы наверняка вернемся к пониманию того, что можно быть просто классным специалистом в своем деле и для этого не обязательно иметь высшее образование. При этом если сварщик захочет стать руководителем бригады, то в этом случае высшее образование обязательно. Образование — это формирование особого мышления, в отличие от простого обучения навыкам.

**G:** Сегодня часто говорят, что «молодежь уже не та». Как вы оцениваете качество подготовки молодых людей, которые поступают в ваш вуз?

**И. Л.:** Знаете, молодежь у нас всегда «та». Следующие поколения немного отличаются от предыдущих, и это нормально. У преподавателей есть два пути: либо мы это понимаем и говорим на языке молодых людей, либо работаем по старинке. Но тогда и толку от такого преподавания будет мало. Молодежь у нас активная, открытая миру и свободная. То, что она другая, это совершенно естественно. Изменился и мир вокруг. Поэтому наша задача — не заставлять заучивать информацию, а научить ее анализировать. За молодыми людьми — будущее нашей страны, и я уверен, что они не подведут.

**G:** Какие специальности в вашем вузе являются самыми популярными? Какой на них конкурс на место?

**И. Л.:** Все специальности и направления подготовки нашего вуза относятся к приоритетным областям экономики и вызывают большой интерес со стороны как государства и работодателей, так и абитуриентов. По техническому направлению в этом году наибольший конкурс у нас был отмечен по направлениям подготовки по таким специальностям, как информатика и вычислительная техника — 52 заявления на 1 место; программная инженерия — 45 заявлений/место; гостиничное дело — 40 заявлений/место; автоматизация технологических процессов и производств — 30 заявлений/место.

По социально-экономическому направлению самыми популярными направлениями стали менеджмент — 108 заявлений/место; государственное и муниципальное управление — 75 заявлений/место.



ФОТО: ИГОРЬ ЧУРАКОВ

**ИСПОЛНЯЮЩИЙ ОБЯЗАННОСТИ РЕКТОРА КУБГТУ ИГОРЬ ЛАГЕРЕВ**

На специалистов во всех этих сферах большой спрос со стороны работодателей.

**G:** Много ли иностранных абитуриентов поступает в ваш университет? Из каких стран к вам едут?

**И. Л.:** В этом году всего зачислено 5013 абитуриентов, из них 181 — иностранные граждане. Сегодня у нас обучаются более 350 иностранных граждан из Сирии, Ирака, Египта, Анголы, Камеруна, Кот-д'Ивуар, Нигерии, Перу, Мексики, Ливана, Алжира, Афганистана, Мали, Гаити, Индии, Мавритании, Танзании, Чада, Марокко, Мали, Зимбабве, Эквадора, Чада, Конго, а также из стран СНГ.

За последние три года контингент иностранных граждан у нас остался практически на прежнем уровне. Основными направлениями, на которых обучаются студенты из других стран, являются нефтегазовое дело, строительство, программная инженерия, автоматизация технологических процессов и производств, менеджмент и экономика.

**G:** Рассматривает ли КубГТУ как своих конкурентов частные вузы? Насколько отличается аудитория, которая поступает к вам и к «частникам»?

**И. Л.:** Частные вузы мы расцениваем как партнеров. По большему количеству направлений нашей подготовки частные вузы не преподают. Они готовят юристов, экономистов, финансистов, специалистов



ФОТО: ФОТО ПРЕДОСТАВЛЕНО ПРЕСС-СЛУЖБОЙ КУБГТУ

ПОСЛЕ ОКОНЧАНИЯ ШКОЛЫ ИЛИ КОЛЛЕДЖА МНОГИЕ ВЫБИРАЮТ ПУТЬ ПОСТУПЛЕНИЯ В ВУЗ



ФОТО: ФОТО ПРЕДОСТАВЛЕНО ПРЕСС-СЛУЖБОЙ КУБГТУ

ВСЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПОДГОТОВКИ ВУЗА ОТНОСЯТСЯ К ПРИОРИТЕТНЫМ ОБЛАСТЯМ ЭКОНОМИКИ



ФОТО: ФОТО ПРЕДОСТАВЛЕНО ПРЕСС-СЛУЖБОЙ КУБГТУ

В ЭТОМ ГОДУ НАИБОЛЬШИЙ КОНКУРС ОТМЕЧЕН ПО НАПРАВЛЕНИЯМ ИНФОРМАТИКА И ВЫЧИСЛИТЕЛЬНАЯ ТЕХНИКА

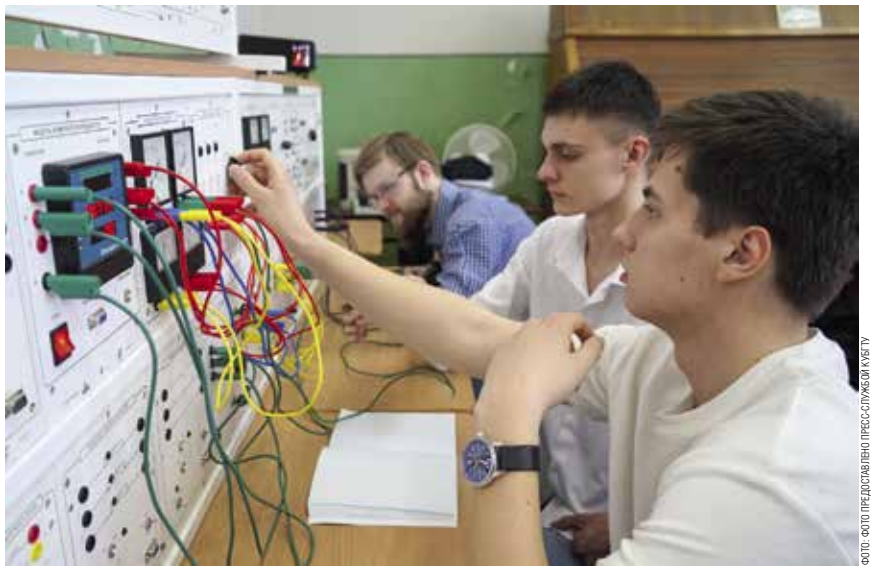


ФОТО: ФОТО ПРЕДОСТАВЛЕНО ПРЕСС-СЛУЖБОЙ КУБГТУ

ОБРАЗОВАНИЕ — ЭТО ФОРМИРОВАНИЕ ОСОБОГО МЫШЛЕНИЯ, В ОТЛИЧИЕ ОТ ПРОСТОГО ОБУЧЕНИЯ НАВЫКАМ

по социально-гуманитарным направлениям. А у нас нефтегазовая сфера, строительство, пищевая промышленность. В рамках округа у нас больше конкуренция с ростовскими государственными вузами. Власти уже давно взяли курс на постепенный перевод образования в государственные образовательные учреждения. И это правильно, на мой взгляд.

**G:** Какие программы ваш вуз реализует совместно с представителями бизнеса региона?

**И. Л.:** Самый известный кейс — сотрудничество с Южным заводом тяжелого станкостроения (ЮЗТС). Совместно с нашим вузом был создан инжиниринговый центр, где наши студенты за год спроектировали новый станок. Нам дают заказы на научные разработки, и студенты уже во время учебы начинают работать.

Второй успешный кейс — совместная работа с НИПИГАЗ. По заказу предприятия студенты выполняют определенные работы по проектированию нефтезаводов. И объемы работ растут. Аналогичные проекты мы запускаем и с другими предприятиями. К этой программе хотят подключиться в том числе строительные компании, с которыми мы недавно проводили круглый стол на тему решения кадровых вопросов.

**G:** Насколько система высшего образования, на ваш взгляд, соответствует сегодняшним потребностям рынка труда?

**И. Л.:** Система образования работает и свою функцию выполняет на достаточном уровне для того, чтобы дать молодым людям знания и сформировать некую картину мира. Но чтобы в полной мере отвечать требованиям рынка, как раз и нужны такие совместные проекты, о которых я рассказал. Пространство для повышения эффективности у системы образования, безусловно, есть. Образование — это больше про глобальное мышление, формирование жизненных установок, про воспитание. Но у нас есть и короткие программы дополнительного профессионального образования (ДПО) по переподготовке специалистов. С помощью этих программ можно закрывать сегодняшние потребности рынка. Полная переподготовка занимает 500–1000 часов.

**G:** В Госдуме снова обсуждают отмену ЕГЭ. Как вы относитесь к данной инициативе?

**И. Л.:** Это популистские вещи, и я против отмены ЕГЭ. Считаю, что единый экзамен реально повысил возможности детей из регионов поступить в ведущие вузы страны. Раньше это было почти нереально. Противники единого экзамена говорят, что дети якобы не получают системных знаний. Многие школьники готовятся к нему с репетитором. Но что мешает школьным учителям в рамках базового образования полноценно готовить их самим. Не ЕГЭ виновато, что иногда возникают проблемы с качеством подготовки в школе.

ЕГЭ — это более прозрачный и более честный механизм поступления в вузы. Другое дело, что сами тесты нужно менять, совершенствовать. Но это не значит, что единый госэкзамен нужно отменять совсем. Например, в нашем вузе наибольший средний балл ЕГЭ абитуриентов сформировался по следующим специальностям:

- Программная инженерия — 81,76;
- Прикладная информатика — 78,14;
- Строительство уникальных зданий и сооружений — 75,53;
- Социология — 75,14;
- Экономика — 84,08;
- Государственное и муниципальное управление — 81,28.

**G:** Какие тенденции в системе высшего образования и подготовки кадров вы бы отметили в Краснодарском крае? Насколько они отличаются от общероссийских тенденций?

**И. Л.:** Краснодарский край — привлекательный с точки зрения прироста населения. Многие школьники, приехавшие из других регионов, скоро придут к нам в вуз, и лично я рад этому. Для системы высшего образования в крае есть дополнительный ресурс, и в ближайшие годы он будет реализован. Мы должны как можно раньше заниматься профориентацией студентов. Молодой человек должен четко понимать, что, отучившись в вузе, он найдет хорошую работу, с хорошими условиями труда, соцпакетом и интересными проектами.

При этом региону, помимо программистов, нужны учителя, инженеры и многие другие специалисты. Мы перезапускаем систему инженерных классов в крае, взаимодействуем по этим вопросам со школами. Наши преподаватели ведут в таких классах занятия, а школьники посещают наши лаборатории, ездят на предприятия. Такая профориентация приносит свои плоды. В 2024 году мы набрали на 1 тысячу человек больше по сравнению с прошлым годом.

**Беседовал Андрей Пугачев**

## > КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

Старейший вуз в Краснодарском крае. Основан в 1918 году решением съезда Совета народного образования Кубано-Черноморской Республики как Северо-Кавказский политехнический институт. За многие годы существования неоднократно менял название, получал престижные премии и награды.

В 2006 году университет стал лауреатом конкурса Рособрнадзора «Вузовские системы менеджмента качества подготовки специалистов».

В 2008 году вузу присужден уровень «Признанное совершенство» по модели Европейского фонда менеджмента качества EFQM. В том же году в IV Всероссийском конкурсе воспитательных систем образовательных учреждений (номинация «Учреждения высшего профессионального образования») воспитательная система КубГТУ признана лучшей в Краснодарском крае и 3-й в России.

В 2009 году КубГТУ сертифицировал систему менеджмента качества в соответствии с международным стандартом «ISO 9001:2008».

В 2011 году вуз был включен в Еврорегистр Европейской организации качества. В этом же году по модели делового совершенства Европейского фонда менеджмента качества (EFQM) вузу присвоен уровень «Признанное совершенство» — 5 звезд.

В 2016 году университет был включен в число лучших российских вузов по независимой оценке Минобрнауки РФ. В том же году вуз победил в региональном и федеральном этапах Всероссийского конкурса Программы «100 лучших товаров России» за разработку пищевого белкового продукта и технологии его получения.

В 2019 году, согласно мониторингу рейтингового агентства RAEX (РАЭКС-Аналитика), КубГТУ стал единственным вузом Кубани, который вошел в Топ-50 университетов в сфере IT.

# ДОРОГИЕ УНИВЕРСИТЕТЫ

**ГОСУДАРСТВЕННЫЕ ВУЗЫ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ ПОВЫСИЛИ ЦЕНУ НА ОБУЧЕНИЕ В СРЕДНЕМ НА 5% ЗА ОДИН СЕМЕСТР, В ЧАСТНЫХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЯХ СТОИМОСТЬ ПОВЫСИЛАСЬ НА 3,7%. РЕКОРДСМЕНОМ СТАЛ КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ (КУБГМУ), ГДЕ НА ФАКУЛЬТЕТЕ «ПЕДИАТРИЯ» ПОДНЯЛИ ЦЕНУ НА ОБУЧЕНИЕ СРАЗУ НА 34%, ДО 215 ТЫС. РУБ. В 2024 ГОДУ ФАКУЛЬТЕТ «СТОМАТОЛОГИЯ» ЭТОГО ЖЕ ВУЗА СТАЛ ОДНИМ ИЗ САМЫХ ДОРОГИХ В РЕГИОНЕ: СТОИМОСТЬ ОДНОГО КУРСА СОСТАВЛЯЕТ 310 ТЫС. РУБ. ВУЗЫ ОБЪЯСНЯЮТ, ЧТО ПОВЫШЕНИЕ СТОИМОСТИ ПРОИЗОШЛО В СООТВЕТСТВИИ С ОФИЦИАЛЬНО УТВЕРЖДЕННЫМ ИНДЕКСОМ ИНФЛЯЦИИ. ОДНАКО В ПРОЦЕНТНОМ ОТНОШЕНИИ ПОДОРОЖАНИЕ ПО ВСЕМ ПРОГРАММАМ В ГОСУДАРСТВЕННЫХ ВУЗАХ СОСТАВЛЯЕТ ОТ 4 ДО 34%, А В ЧАСТНЫХ — ОТ 3 ДО 12%, ЧТО ЗНАЧИТЕЛЬНО ВЫШЕ УРОВНЯ ОФИЦИАЛЬНОЙ ИНФЛЯЦИИ.** ТАТ ГАСПАРЯН

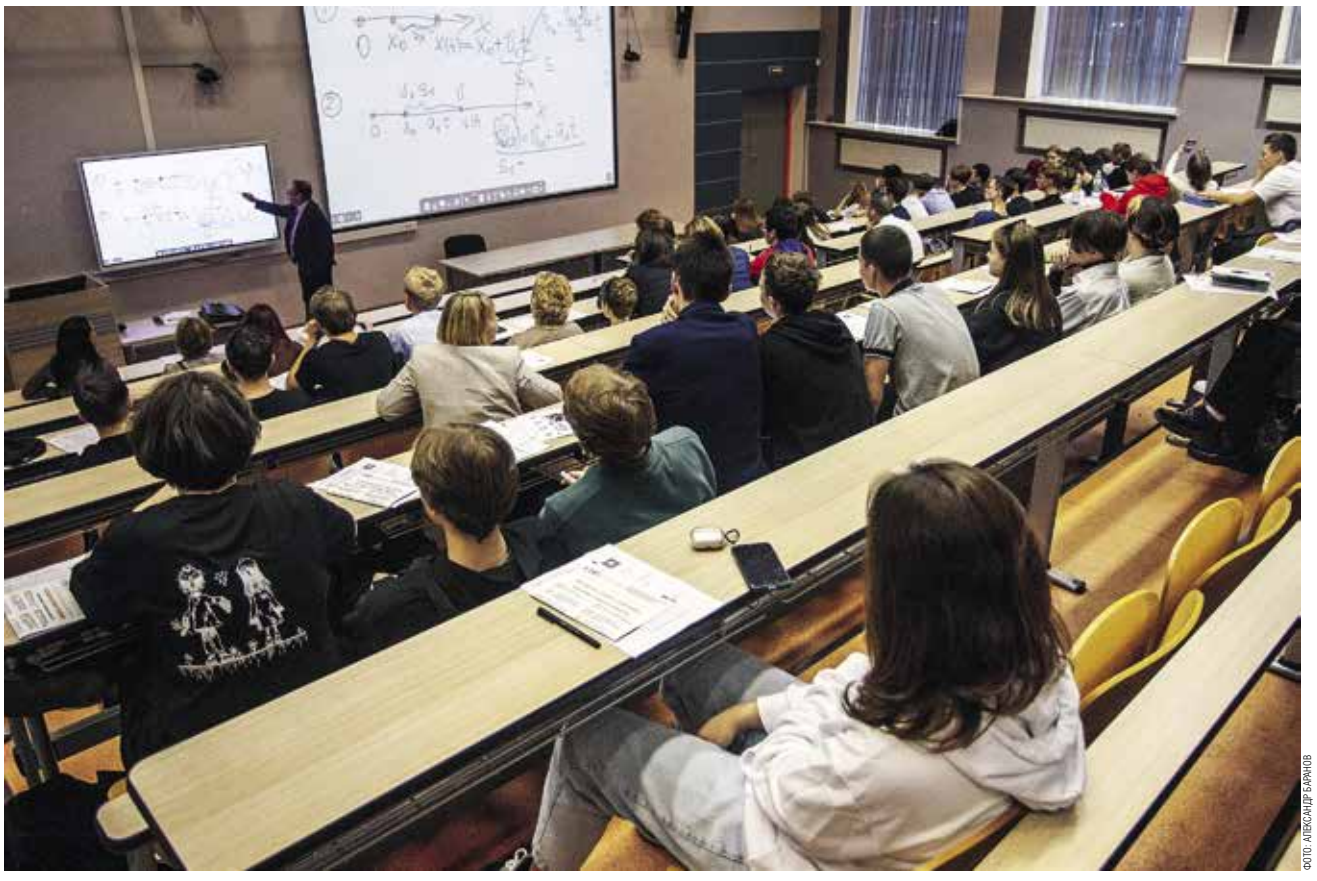


ФОТО: АЛЕКСАНДР БАРАНОВ

**СТОИМОСТЬ ОБУЧЕНИЯ УВЕЛИЧИЛАСЬ ВО ВСЕХ ВУЗАХ КУБАНИ**

Согласно данным Управления Федеральной службы государственной статистики по Краснодарскому краю и Республике Адыгея на август 2024 года, плата за обучение в негосударственных образовательных организациях высшего профессионального образования в регионе в сравнении с прошлым годом выросла в среднем на 3,7% за семестр. Стоимость обучения в государственных и муниципальных образовательных организациях высшего профессионального образования (семестр) в Краснодарском крае за год в среднем выросла на 5,1%.

**СТОМАТОЛОГИ ДОРОГО ЗАПЛАТЯТ** В Кубанском государственном медицинском университете (КубГМУ) в этом учебном году существенно повысилась стоимость обучения. Так, цены на обучение в 2024 году в КубГМУ начинаются от 166 тыс. руб. За год самый дорогой факультет в вузе стоит 310 тыс.

Согласно прейскуранту на образовательные услуги на 2024/2025 год в Кубанском государственном медуниверситете, сильнее всего выросла стоимость обучения на первом курсе по специальности «Педиатрия» — со 160 до 215 тыс. руб. (+34%) за год.

Первокурсники факультета «Стоматология» КубГМУ платят в этом году 310 тыс. руб., что на 19% больше, чем в прошлом учебном году (260 тыс. руб.).

Стоимость обучения на медико-профилактическом факультете с этого года выросла со 147 до 172 тыс. руб. (+17%). Цена одного курса на фармацевтическом факультете за 2024/2025 год увеличилась со 150 до 166 тыс. руб. (+10%).

«Стоимость обучения выросла с учетом официальных показателей инфляции согласно положениям федерального закона "Об образовании в Российской Федерации". Для вновь поступающих лиц, согласно общепринятому во всех вузах порядку, стоимость возросла с учетом необходимых затрат и уровня спроса»,— прокомментировали в пресс-службе Кубанского государственного медицинского университета.

Также в медуниверситете добавили, что стоимость всех реализуемых программ возрастает с каждым годом, «как минимум потому, что вектор инфляционного показателя в стране неуклонно растет». «Если уровень инфляции в будущем году не будет сведен к нулю, то стоит ожидать очередного увеличения стоимости обучения»,— прокомментировали ситуацию в вузе.

**ВЫШЕ ИНФЛЯЦИИ** На 2024/2025 год стоимость обучения по программам бакалавриата и специалитета в Кубанском государственном университете (КубГУ) на первом курсе в среднем повысилась на очной и очно-заочной формах обучения на 8%, а на заочной форме — на 14%. Стоимость обучения на втором и последующих курсах увеличена только на коэффициент инфляции — 4,5%. В среднем учебный год студентам очной формы обойдется в 156 тыс. руб., заочной формы — 69 тыс. руб. В прошлом учебном году стоимость равнялась 145 тыс. и 61 тыс. руб. соответственно.

Самыми дорогими направлениями подготовки в 2024/2025 учебном году являются «Дизайн» и «Искусство костюма и текстиля» — 269,2 тыс. руб., что выше 2023/2024 учебного года на 4% (258,8 тыс. руб.).

Также в этом учебном году на 4% выросла стоимость обучения на факультете «Архитектура» (220,4 тыс. руб.). На 9% подорожало обучение на факультете «Технология геологической разведки» (185 тыс. руб.), и на 11% выросла цена на обучение на факультете «Юриспруденция» (170 тыс. руб.).

Цены на обучение на 2024/25 год на уровень инфляции подняли в Кубанском государственном технологическом университете (КубГТУ). Стоимость обучения на программах бакалавриата и специалитета по очной форме обучения в 2024/2025 учебном году варьируется от 133,1 тыс. до 197,9 тыс. руб. в год. В 2023/2024 учебном году соответственно — от 123,9 тыс. до 184,2 тыс. руб.

Средняя стоимость обучения на направлениях подготовки бакалавриата и специалитета в 2024/2025 учебном году составляет примерно 165 тыс. руб. в год. Самый дорогой факультет в КубГТУ на текущий год — «Нефтегазовое дело», цена обучения составляет 197,9 тыс. руб., что выше прошлогодней стоимости на 7% (184,2 тыс. руб.).

В списке дорогих факультетов в КубГТУ также находятся «Землеустройство и кадастры» (2023 году — 182,5 тыс. руб.; в 2024 году — 211,1 тыс. руб.) и «Специальные системы жизнеобеспечения» (в 2023 году — 182,2 тыс. руб.; в 2024 году — 196,1 тыс. руб.).

Самые низкие расценки на программы бакалавриата в университете по направлениям «Социология» (в 2023 году — 134,8 тыс. руб., в 2024 году — 139 тыс. руб.) и «Документоведение и

## ФИНАНСЫ

По данным Минобрнауки РФ, на юге России в этом году растет спрос на образовательные кредиты для оплаты среднего специального и высшего образования. Так, в 2024 году в Краснодарском крае интерес к ним вырос на 25,3% в сравнении с 2023 годом.

С 2020 по 2024 годы в южных регионах РФ было выдано 5360 образовательных кредитов, из них 3116 — на Кубани. В министерстве уточняют, что с 1 июля 2023 по 1 июля 2024 года в Краснодарском крае выдано 1156 кредитов на обучение.

По образовательным кредитам на Кубани на июль текущего года совокупный кредитный портфель составил 542,4 млн руб., что в 62 раза больше, чем на аналогичный период 2020 года (8,6 млн руб.).



ФОТО: ИРИНА БУЖОР

**НАБЛЮДАЕТСЯ ТЕНДЕНЦИЯ К ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ СТОИМОСТИ ОБУЧЕНИЯ ПО РАЗНЫМ ПРОГРАММАМ**

архивоведение» — (в 2023 году — 123,9 тыс. руб., в 2024 году — 149,7 тыс. руб.), а также «Реклама и связи с общественностью» (в 2023 году — 129,9 тыс. руб., в 2024 году — 149,7 тыс. руб.).

В КубГУ и КубГТУ не стали комментировать повышение стоимости обучения: на запросы редакции учебные заведения к моменту выхода материала не ответили.

В Краснодарском государственном институте культуры (КГИК) в этом учебном году увеличили стоимость платных образовательных услуг на уровень инфляции — 4,5%. Об этом говорится в приказе вуза о стоимости обучения на 2024/2025 учебный год. В 2023 году стоимость обучения в вузе увеличили с учетом уровня инфляции на 5,5%.

Однако, судя по официальным данным, на некоторых факультетах цена за один курс обучения в вузе поднялась больше, чем на уровень инфляции,— от 5,8 до 9,8%. Так, обучение на бакалавриате по специальности «Народная художественная культура» (руководство хореографическим любительским коллективом, руководство студией декоративно-прикладного творчества) в 2023 году стоило 153 тыс. руб., в 2024 году — 162 тыс. руб. (+5,8%). Направление «Музыкальное искусство эстрады» в прошлом году стоило 252,1 тыс. руб., в текущем году — 267,5 тыс. руб. (+9,8%).

Специалитет в КГИК по направлениям «Актерское искусство», «Музыкальная звукорежиссура», «Живопись», «Режиссура кино и телевидения», а также «Кинооператорство» в прошлом году стоил 252,1 тыс. руб., текущий учебный год обойдется студентам в 268 тыс. руб. (+6%).

В пресс-службе министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края заявили, что учредителями образовательных организаций высшего образования, расположенных на территории региона, являются федеральные органы исполнительной власти.

«Нормативы затрат на оказание государственных услуг по реализации образовательных программ высшего образования, отраслевые корректирующие коэффициенты и порядок их применения утверждаются Министерством науки и высшего образования РФ»,— добавили в министерстве.

**ЧАСТНЫЕ ВУЗЫ СДЕРЖИВАЮТ ИНФЛЯЦИЮ** Самым дорогим в частном вузе в Краснодаре «Академия маркетинга и социально-информационных технологий» (ИМСИТ) в текущем году стал факультет «Дизайн». Один курс обучения здесь обойдется в 199,2 тыс. руб., в 2023 году стоимость составляла 192,9 тыс. руб. (+3%).

Обучение на направлениях «Информатика и вычислительная техника», «Прикладная информатика», «Программная инженерия» в прошлом году стоило 128,8 тыс. руб., на 2024/2025 год цена обучения составит 134,5 тыс. руб. (+4%).

Стоимость обучения на факультетах «Экономика», «Менеджмент», «Управление персоналом», «Государственное и муниципальное управление», «Бизнес-информатика» также выросла в этом году в сравнении с 2023 годом на 4% — с 95,8 до 100,1 тыс. руб.

Из очных форм обучения самыми дешевыми направлениями в 2024 году в вузе стали: «Экономика и бухгалтерский учет», «Операционная деятельность в логистике», «Финансы» и «Банковское дело», а также «Туризм и гостеприимство» и «Преподавание в начальных классах» — 78 тыс. руб., что больше прошлогодней цены на 6% (73,5 тыс. руб.).

В Кубанском институте социоэкономики и права (филиал) обучение проводят только в очно-заочной форме. Стоимость курса на 2024/2025 год на специальности «Юриспруденция» составит 63 тыс. руб., в прошлом году — 62 тыс. руб. (+1%). Направления «Менеджмент», «Управление персоналом» и «Государственное и муниципальное управление» в этом году стоят 50 тыс. руб., что на 8,7% выше, чем в прошлом году (46 тыс. руб.).

В Кубанском медицинском институте в 2024 году стоимость обучения по специальности «Лечебное дело» выросла на 10%, до 200 тыс. руб. (181,8 тыс. руб. — в 2023 году). Цена курса на факультете «Педиатрия» в текущем году также поднялась на 11%, до 185 тыс. руб., в 2023 году — 166,4 тыс. руб. Специальность «Стоматология» — самая дорогая в вузе — 250 тыс. руб. за обучение в текущем году, в 2023 году — 222,8 тыс. руб. (+12%).

**РЫНОК ТРУДА СТАНЕТ ЖЕСТЧЕ** Стоимость обучения в вузах растет в соответствии с инфляцией, говорит доктор экономических наук, профессор Александр Полиди. При этом все учебные заведения, вне зависимости от формы собственности — и государственные, и негосударственные, корректируют цены каждый год.

«Стоит заметить, что стоимость обучения в частных вузах растет медленнее, чем в государственных. Это говорит о том, что количество будущих абитуриентов не увеличивается, а даже стагнирует и сокращается. Поэтому для того, чтобы привлечь большее количество студентов, негосударственные вузы идут на более мягкие условия повышения цен»,— отмечает спикер.

Александр Полиди добавляет, что рост цен на обучение в некоторых высших учебных заведениях идет ниже инфляции, это означает, что на этом рынке спрос ограничен и перекидывать растущие издержки на студента невозможно. Также, по словам профессора, снижение спроса на обучение может свидетельствовать о том, что ситуация на рынке труда в будущем будет только жестче.

«На следующий год цены в вузах будут расти примерно так же — от 3 до 5% на семестр. Наблюдается тенденция к дифференциации стоимости обучения по разным программам. То есть более востребованные программы стоят дороже, это требование рынка труда»,— говорит Александр Полиди. ■

# Насколько выросла стоимость обучения в кубанских вузах

## » КубГМУ

| Факультет | 2023 год | 2024 год | изменение |
|---|---|---|---|
| Стоматология | 260 | 310 | 19% |
| Педиатрия | 160 | 215 | 34% |
| Медико-профилактический | 147 | 172 | 17% |
| Фармацевтический | 150 | 166 | 10% |
| Лечебный | 177 | 230 | 30% |

## » КубГУ

| Факультет | 2023 год | 2024 год | изменение |
|---|---|---|---|
| Архитектура | 211 | 220 | 4% |
| Технология геологической разведки | 169 | 185 | 9% |
| Искусство костюма и текстиля | 258 | 269 | 4% |
| Юриспруденция | 153 | 170 | 11% |

## » КубГТУ

| Факультет | 2023 год | 2024 год | изменение |
|---|---|---|---|
| Нефтегазовое дело | 184 | 197 | 7% |
| Землеустройство и кадастры | 182 | 211 | 16% |
| Специальные системы жизнеобеспечения | 182 | 196 | 7% |
| Социология | 134 | 139 | 3% |
| Документоведение и архивоведение | 123 | 149 | 21% |
| Реклама и связи с общественностью | 129 | 149 | 15% |

## » КГИК

| Факультет | 2023 год | 2024 год | изменение |
|---|---|---|---|
| Народная художественная культура | 153 | 162 | 5,8% |
| Музыкальное искусство эстрады | 152 | 167 | 9,8% |
| Актерское искусство | 252 | 168 | 6% |

## » ИМСИТ / негосударственный вуз /

| Факультет | 2023 год | 2024 год | изменение |
|---|---|---|---|
| Дизайн | 192,9 | 199,2 | 3% |
| Туризм и гостеприимство | 73,5 | 78 | 6% |
| Информатика и вычислительная техника | 128,8 | 134,5 | 4% |
| Менеджмент | 95,8 | 100,1 | 4% |

## » Кубанский медицинский институт / негосударственный вуз /

| Факультет | 2023 год | 2024 год | изменение |
|---|---|---|---|
| Лечебное дело | 181,8 | 200 | 10% |
| Педиатрия | 166,4 | 185 | 11% |
| Стоматология | 222,8 | 250 | 12% |

## » Кубанский институт социоэкономики и права

| Факультет | 2023 год | 2024 год | изменение |
|---|---|---|---|
| Юриспруденция | 63 | 62 | 1% |
| Менеджмент | 46 | 50 | 8,7% |
| Управление персоналом | 46 | 50 | 8,7% |

# ЗНАНИЯ НА ЗАКАЗ

**В КРАСНОДАРСКОМ КРАЕ СТАБИЛЬНО РАСТЕТ РЫНОК РЕПЕТИТОРСКИХ УСЛУГ. УВЕЛИЧИВАЕТСЯ КАК СПРОС, ТАК И ПРЕДЛОЖЕНИЕ: ВО МНОГОМ ЭТО СВЯЗАНО С МИГРАЦИОННЫМ ПРИРОСТОМ — В РЕГИОН ПЕРЕЕЗЖАЕТ МНОГО СЕМЕЙ С ДЕТЬМИ. ПО СЛОВАМ УЧАСТНИКОВ РЫНКА, ОПРОШЕННЫХ «G», ИМЕННО ДЛЯ ШКОЛЬНИКОВ ЧАЩЕ ВСЕГО ИЩУТ РЕПЕТИТОРОВ, ХОТЯ И ВЗРОСЛЫЕ ТАКЖЕ СТАНОВЯТСЯ АКТИВНЫМИ ПОТРЕБИТЕЛЯМИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ. В БЛИЖАЙШИЕ ГОДЫ, ПОЛАГАЮТ СПЕЦИАЛИСТЫ, СПРОС НА РЕПЕТИТОРОВ НЕ СТАНЕТ МЕНЬШЕ, ОДНАКО ПОМИМО ТРАДИЦИОННЫХ ШКОЛЬНЫХ ПРЕДМЕТОВ БУДЕТ РАСТИ ИНТЕРЕС К ПРОГРАММИРОВАНИЮ И IT-ДИСЦИПЛИНАМ.** АЛЕКСАНДР ОРЛОВ

Спрос на репетиторские услуги в Краснодарском крае за последние пять лет вырос на 10%. Об этом «G» сообщили в пресс-службе сервиса «Профи.ру». Сейчас в регионе, по данным компании, насчитывается около 24,6 тыс. репетиторов, а в общей сложности на платформе зарегистрировались более 202 тыс. специалистов, оказывающих образовательные услуги. За последний год их число выросло на 3%.

«Первое место по популярности на платформе занимает математика, за ней идут русский и английский языки. Рынок высококонкурентный, на "Профи" эти предметы востребованы не только в Краснодарском крае, но и по всей России. Чаще всего за услугами репетиторов обращаются родители школьников»,— прокомментировал бренд-директор сервиса Иван Сидоров.

Игорь Санников, руководитель категории «Обучение» в «Авито Услугах», оценил рост спроса на репетиторов в Краснодарском крае в 6% за год. При этом, по его словам, специалисты стали предлагать такие услуги в два раза чаще. Помимо русского языка, математики и английского языка, господин Санников отметил химию и физику среди самых востребованных предметов.

«Количество объявлений по этим предметам также выросло: репетиторов по математике стало больше на 65%, по английскому языку — на 35%, по русскому и химии — на 75%, по физике — более чем в два раза больше (+119%)»,— сообщил он.

Директор консалтинговой компании «СоветникЪ» Максим Орешин отмечает, что репетиторство — это хорошая подработка для учителей. «Чаще всего услуги предлагают учителя средних школ. Уже в десятом классе ученик понимает, куда хотел бы поступить, и тогда за дело берется преподаватель профильного предмета. Также "натаскивают" будущих абитуриентов и преподаватели вузов»,— уточняет эксперт.

**УЧИТЬСЯ ХОТЯТ ВСЕ** Чаще остальных услугами репетиторов в Краснодарском крае интересуются ученики средней и старшей школы, сообщила руководитель репетиторского направления в онлайн-школе «Фоксфорд» Юлия Батькаева. По ее словам, в 2024 году доля учеников 9–11-х классов на платформе составила 37%, 5–8-х классов — 35%. Доля дошкольников и учеников начальной школы составила 21%. Госпожа Батькаева отметила, что за два года эти показатели практически не изменились.

**«ШКОЛЬНИКИ ЧАСТО ПОСЕЩАЮТ РЕПЕТИТОРА НА ПРОТЯЖЕНИИ ВСЕГО УЧЕБНОГО ГОДА, ИНОГДА ДАЖЕ ПРИ ОТСУТСТВИИ ОБЪЕКТИВНОЙ НЕОБХОДИМОСТИ — ДЛЯ ПРОФИЛАКТИКИ. СТУДЕНТЫ ЖЕ ОБРАЩАЮТСЯ ОБЫЧНО В ПЕРИОД СЕССИИ И ТОЛЬКО В СЛУЧАЕ ОСТРОЙ НЕОБХОДИМОСТИ»**

Игорь Санников («Авито Услуги») также говорит, что чаще всего к репетиторам обращаются школьники. «Это связано с подготовкой к экзаменам, дополнительными занятиями по сложным предметам и стремлением улучшить общие академические результаты. Взрослые и студенты пользуются услугами репетиторов, но в меньшей степени по сравнению со школьниками»,— сообщил он.

По словам Анны Войтюк, репетитора по математике из Краснодара, организатора курсов подготовки к ЕГЭ «Школа Анны Войтюк», школьники часто посещают репетитора на протяжении всего учебного года, иногда даже при отсутствии объективной необходимости — для профилактики. Студенты же обращаются обычно в период сессии и только в случае острой необходимости.

«Репетиторов ищут все: взрослые, подростки и студенты, родители для школьников — доля рынка здесь будет примерно одинаковая. Рынок образования огромен, и учиться хотят все, но для разных целей. Если взрослые могут изучать что-то "для себя", то у детей и подростков чаще всего есть четкая цель — подготовиться к экзаменам или подтянуть оценки»,— отметили в пресс-службе онлайн-школы английского языка Skyeng.

**РОДИТЕЛИ ПРЕДПОЧИТАЮТ ОФЛАЙН** За последние годы рынок репетиторов активно развивается онлайн, признают эксперты, опрошенные «G». По словам Игоря Санникова из «Авито Услуг», за год спрос именно на такой формат занятий вырос на 17%. Подобная динамика может быть связана с высокой загруженностью учеников, в то время как онлайн-формат позволяет не тратить время на дорогу к репетитору и потратить «драгоценные минуты» на домашнее задание или отдых, допустил он.

«Если студент выбирает частного репетитора, то, скорее всего, они будут заниматься через обычный сервис видеозвонков — например, Zoom или Skype. Но если обращается в онлайн-школу, то у хорошего сервиса занятия пройдут на собственной онлайн-платформе — это более перспективный вариант, так как платформа запоминает прогресс ученика и позволяет выполнять тесты и домашние задания сразу внутри, без использования дополнительных сервисов»,— отметили в пресс-службе Skyeng.

Иван Сидоров («Профи.ру») обратил внимание, что репетиторов, работающих только офлайн, на сервисе практически нет. «Большая часть специалистов ушли в онлайн, есть также те, кто готов совмещать оба формата, но их гораздо меньше»,— сказал он.

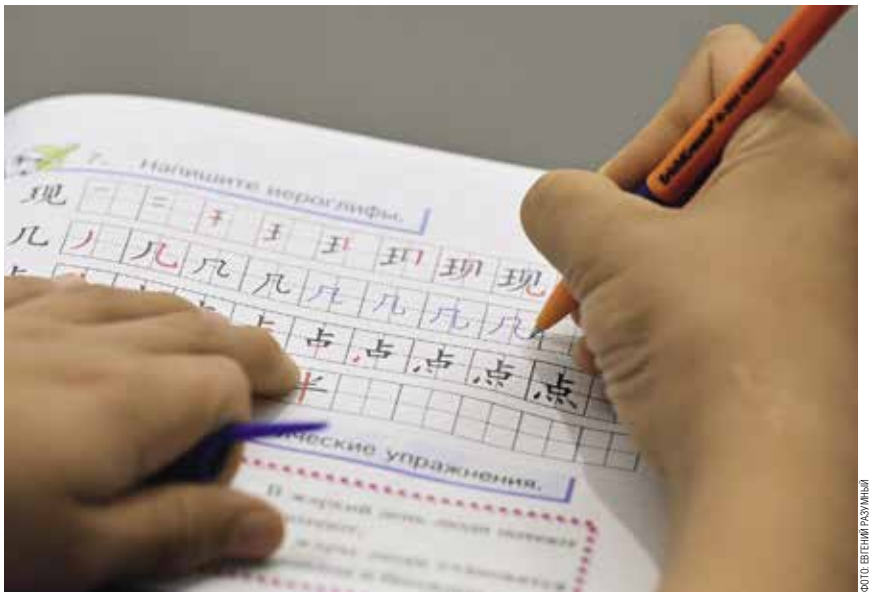



ФОТО: ЕВГЕНИЙ РАЗУМНЫЙ

**ЗА ПРОШЕДШИЙ ГОД КУБАНЦЫ СТАЛИ ЧАЩЕ ИСКАТЬ РЕПЕТИТОРОВ СО ЗНАНИЕМ АРАБСКОГО И КИТАЙСКОГО ЯЗЫКОВ**

Однако, по словам Анны Войтюк, спрос на очные занятия еще долгое время будет оставаться высоким, так как онлайн-занятия требуют значительно большей самодисциплины и самоконтроля, чем очные.

«Большинство школьников не могут похвастаться высоким уровнем самоорганизации. Чем младше ученик, тем чаще родители выбирают офлайн. Дистанционные занятия с логопедом или по подготовке к школе — это экзотика. Онлайн чаще выбирают студенты и взрослые ученики, так как обычно сильно ограничены по времени. Из-за санкций доступ ко многим специализированным платформам и онлайн-доскам затруднен, поэтому чаще репетиторы выбирают просто видеозвонок плюс демонстрацию экрана в популярных приложениях»,— прокомментировала госпожа Войтюк.

**ЭКЗОТИКА ПОЛЬЗУЕТСЯ СПРОСОМ** За прошедший год кубанцы стали чаще искать репетиторов со знанием арабского языка, отметили в «Авито». Почему это происходит — неизвестно. При этом в пресс-службе hh.ru сообщили, что летом 2024 года на платформе не было зарегистрировано ни одного резюме репетитора по этому языку, в то же время было около 20 вакансий для соискателей.

Кроме того, в 2,9 раза в Краснодарском крае выросло число вакансий для соискателей со знанием китайского языка.

«Чаще всего специалистов со знанием китайского ищут кубанские образовательные учреждения: школы и академии. Самыми востребованными профессиями являются преподаватели и репетиторы. Например, на Кубани учитель китайского языка должен обладать знанием языка на уровне HSK3 (начальный уровень.— *Прим. ред.*) и выше, а также уметь доносить информацию простым языком»,— рассказывают в «Авито».

В обязанности специалиста входит проведение уроков по китайскому языку, проверка домашних заданий обучающихся, подготовка студентов к сдаче HSK (квалификационный экзамен по китайскому языку для неносителей.— *Прим. ред.*) и поступлению в вуз.

**«РАБОТЫ У НАС МЕНЬШЕ НЕ СТАНЕТ»** В ближайшие годы рынок репетиторских услуг в Краснодарском крае будет продолжать расти за счет увеличения спроса на онлайн-обучение и из-за различных нововведений в государственных экзаменах, считает бренд-директор «Профи.ру» Иван Сидоров. Также он ожидает роста востребованности предметов, связанных с программированием.

С этим согласен руководитель категории «Обучение» в «Авито Услугах» Иван Санников. По его словам, увеличение спроса на специалистов в сфере IT подталкивает родителей отдавать своих детей на углубленное изучение информатики. В 2024 году спрос на такие занятия вырос на 38% по сравнению с 2023 годом.

«Как показывают растущие показатели спроса и предложения, в ближайшие годы рынок репетиторских услуг в Краснодарском крае продолжит активно развиваться. При этом онлайн-формат занятий позволяет репетиторам проводить больше уроков. Уже в этом году рост предложения на удаленные занятия составил 47% по сравнению с прошлым годом»,— также отметил он.

Никаких предпосылок для снижения спроса на услуги репетиторов нет, но есть тенденция к легализации рынка, подчеркивает Анна Войтюк.

«Чаще это уже не занятия у себя на кухне или в подсобке школы, а открытие кабинета, который со временем перерастает в учебный центр, или организация онлайн-курсов. С учетом того, какими темпами растет популярность семейного образования, работы у нас меньше не станет»,— заявила она.

Что касается стоимости, то цены на услуги репетиторов в Краснодарском крае сильно разнятся в зависимости от предмета и квалификации преподавателя: от 580 руб. в целом по региону и от 650 руб. в Краснодаре до 2 тыс. руб. ■

## Александр Трубилин:

# «Наша цель — укрепление глобальной конкурентоспособности российского АПК»

Ректор КубГАУ — о стратегических задачах вуза по развитию сельского хозяйства

В Краснодарском крае сельское хозяйство — одна из ключевых отраслей экономики региона. При этом АПК становится сферой высоких технологий и способствует изменениям в аграрных вузах. О стратегии развития вуза и реализации проектов в различных отраслях сельского хозяйства рассказал ректор Кубанского государственного аграрного университета, доктор экономических наук, профессор, академик РАН Александр Трубилин.



**— Александр Иванович, университет реализует региональную программу эффективной селекции молочного КРС. Какова ее основная цель?**

— Ее цель заключается в формировании стабильной системы эффективной селекции молочного КРС для племенного ядра, ведения селекционной работы и получения высокопродуктивного товарного поголовья. Эта система позволяет проводить оценку экономического потенциала рожденных животных с точностью прогноза до 90%.

**— Каковы первые результаты реализации программы?**

— За период реализации проекта для формирования базы данных Краснодарского края по хозяйственно-полезным признакам КРС молочного направления было генотипировано более 30 тыс. коров голштинской породы, отобраны и исследованы более 83 тыс. проб молока. Учхоз «Краснодарское» нашего университета получил статус племенного репродуктора, и на его базе создан Центр молочных компетенций, уже введен в эксплуатацию корпус с роботизированной системой доения коров, научным и лабораторным оборудованием. Этот Центр стал базой для работы специалистов отраслевых научных учреждений и организаций страны, в том числе для изучения и обобщения успехов отечественного и зарубежного опыта по генетике и селекции, кормлению животных и ветеринарии.

**— Ваш вуз активно занимается и другими направлениями селекции и генетики. Расскажите об этом подробнее.**

— В сфере генетики и селекции винограда университетом проведена работа по расширению ампелографической коллекции свыше 1 тыс. сортообразцов. На государственное сортоиспытание передано три новых сорта винограда с уникальными технологическими качествами и повышенной устойчивостью к основным болезням.

Для реализации научных проектов в сфере генетики и селекции зерновых культур на территории края создан консорциум Южная научная аграрная территория (ЮНАТ), продолжена работа по 18 направлениям селекционных программ, касающихся создания новых сортов озимых зерновых культур, томата и винограда.

В университете сформировали уникальную биоресурсную коллекцию эубиотических и эпифитных микроорганизмов, которая является ценным генетическим ресурсом для разработки пробиотических препаратов для сельскохозяйственных животных и птицы, разработаны новые кормовые добавки для аквакультуры (рыбоводства). Также проведены испытания нового видоспецифического эубиотического препарата на 12 тыс. голов цыплят-бройлеров и нового вакционного иммунологического препарата от колибактериоза для поросят и телят.

В рамках разработки препаратов ветеринарного назначения, нашего нового направления, университет получил вакцину против кишечной инфекции — эшерихиоза молодняка КРС и свиней. Применение этой вакцины позволит сократить летальность животных в 2,5 раза, повысить эффективность профилактики заболеваний телят до 92%, поросят — до 85%.

> *«Внедрение нового механизма оценки потенциала обучающихся по результатам тестирования позволило вузу сформировать индивидуальные траектории развития будущих молодых специалистов»*

**— Центр биотехнологий университета начал разработку отечественной технологии производства ксантановой камеди методом культивирования бактериальной культуры в благоприятной среде. В чем заключаются перспективы такой технологии?**

— Повышенный спрос на ксантановую камедь в различных отраслях российской экономики является основным фактором, который будет стимулировать рост мирового рынка ксантановой камеди в ближайшие годы. Данное направление является перспективным для научных исследований и для развития Краснодарского края, поскольку включено в план мероприятий по импортозамещению в отрасли химической промышленности отдела Министерства промышленности и торговли Российской Федерации.

**— А какова деятельность вуза в развитии сельских территорий?**

— Университет совместно с партнерами консорциума «Агроприоритет-2030» выявил наиболее значимые социально-экономические факторы для развития сельских территорий. Сформирован перечень показателей для оценки качества жизни на сельских территориях, разработаны соответствующие паспорта для пилотных муниципальных районов Краснодарского края. Также проведена оценка уровня развития опорных пунктов на селе и прилегающих к ним малонаселенных пунктов Краснодарского края на соответствие стандартам качества жизни населения, разработаны рекомендации для исполнительных органов государственной власти и органов местного самоуправления в регионе.

**— Насколько активно вуз взаимодействует с потенциальными работодателями выпускников?**

— Внедрение нового механизма оценки потенциала обучающихся по результатам тестирования позволило вузу сформировать индивидуальные траектории развития будущих молодых специалистов, открывающие им доступ к актуальным вакансиям, стажировкам и проектам. С этой целью организовано взаимодействие по схеме «университет — регион — работодатель» по направлениям «Карьера в агро», «Кадры для сельских территорий: тренд на молодежь», «Интеллектуальные технические средства в АПК» и другим. В схему взаимодействия вовлечено 100% студентов целевого обучения по программам магистратуры, а также более 2 тыс. обучающихся по другим направлениям подготовки и уровням профессионального образования вуза.

На основе созданной в вузе материально-технической базы для изучения биотехнологий и молекулярно-генетических исследований проведен полуфинал Всероссийской олимпиады «Иннагрика» среди обучающихся 9–11-х классов. Из них 15 кубанских школьников стали финалистами олимпиады.

**— То есть ведется большая работа в области развития кадрового потенциала отрасли АПК?**

— Безусловно. При участии вуза организованы и функционируют площадки просвещения и научной грамотности. В 80 школах Краснодарского края открыты профильные классы агротехнологической направленности, в них обучаются более 1,4 тыс. школьников. Организация работы таких классов позволяет формировать у школьников мотивацию к осознанному выбору специальностей в сфере сельского хозяйства и инженерии, повышать престиж аграрных профессий.

В вузе разработана методика определения приоритетных форм подготовки кадров с господдержкой, использованная при проектировании образовательных программ и определении перспективных направлений подготовки для АПК региона. Разработаны, апробированы и внедрены экспериментальные образовательные программы профессионального образования по приоритетным направлениям. По программам дополнительного профессионального обучения в университете были обучены более 4 тыс. руководителей и специалистов сферы АПК.

Мы хорошо представляем сложность поставленных перед нами задач. Их можно решить только совместными усилиями и активным взаимодействием науки, аграрного бизнеса при поддержке органов власти региона. Наша общая цель — укрепление продовольственной безопасности и глобальной конкурентоспособности отечественного сельского хозяйства.

Реклама. 16+

# МАСТЕРА НА ВСЕ РУКИ

**УЧАЩИХСЯ В КОЛЛЕДЖАХ И ТЕХНИКУМАХ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ ЗА ТРИ ПОСЛЕДНИХ ГОДА СТАЛО БОЛЬШЕ НА 10%. ПРЕДСТАВИТЕЛИ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ И ЭКСПЕРТЫ УВЕРЕНЫ, ЧТО СРЕДНЕЕ ПРОФОБРАЗОВАНИЕ СТАНОВИТСЯ ВСЕ БОЛЕЕ ПОПУЛЯРНЫМ У ВЫПУСКНИКОВ ШКОЛ БЛАГОДАРЯ ТОМУ, ЧТО В ЦЕЛОМ ВЫРОС ПРЕСТИЖ РАБОЧИХ ПРОФЕССИЙ.** ОКСАНА ГОРЯЧЕВА

## АГРОНОМЫ, ВИНОДЕЛЫ, СТРОИТЕЛИ

По данным регионального министерства образования, науки и молодежной политики, в 2024 году в учреждениях среднего профессионального образования Кубани обучается более 154 тыс. человек. Для сравнения, в 2021 году число студентов было равно 140,2 тыс.

Как сообщил первый замминистра образования края Сергей Пронько, сейчас в регионе по программе среднего профобразования работает 136 организаций. Студенты обучаются по 65 профессиям и 149 специальностям.

По итогам приемной кампании 2024 года наиболее востребованными направлениями стали «Монтажник производств средствами автоматизации», «Туризм и гостеприимство», «Сервис на транспорте», «Агрономия», «Строительство и эксплуатация зданий и сооружений», «Обслуживание многоквартирного дома».

«При этом остаются свободные места на направления обучения по рабочим специальностям для строительства, металлообработки, энергетики, ремонта автотранспорта в Гулькевичском, Кавказском, Ленинградском, Староминском, Новокубанском, Павловском, Щербиновском районах и в Туапсе. Прием на свободные места продолжается до 25 ноября»,— рассказал Сергей Пронько.

Руководители техникумов и колледжей подтверждают, что число абитуриентов растет, так как желающих получить рабочую профессию, а затем и хорошо оплачиваемую работу среди выпускников школ более чем достаточно.

Как рассказал директор Анапского сельскохозяйственного техникума Иван Чернышов, в учреждении учится 1732 человека по девяти специальностям и одной программе профессионального обучения «садовник». На все направления в этом году был конкурс от двух до семи человек на место. Также в этом году техникум первым на Кубани запустил прием на специальность «эксплуатация беспилотных авиационных систем», конкурс составил шесть человек на место.

**РУКОВОДИТЕЛИ ТЕХНИКУМОВ И КОЛЛЕДЖЕЙ ПОДТВЕРЖДАЮТ, ЧТО ЧИСЛО АБИТУРИЕНТОВ РАСТЕТ, ТАК КАК ЖЕЛАЮЩИХ ПОЛУЧИТЬ РАБОЧУЮ ПРОФЕССИЮ, А ЗАТЕМ И ХОРОШО ОПЛАЧИВАЕМУЮ РАБОТУ СРЕДИ ВЫПУСКНИКОВ ШКОЛ БОЛЕЕ ЧЕМ ДОСТАТОЧНО**

«С 2022 года техникум одним из первых в стране стал участником федеральной программы "Профессионалитет", которая предоставляет возможность будущим работодателям участвовать в образовательном процессе, готовить специалистов под запросы конкретных предприятий. На базе техникума был создан образовательно-производственный кластер "Виноградарство и виноделие" для подготовки агрономов, технологов бродильного производства, виноделия и переработки сельскохозяйственной продукции, виноградарей и селекционеров»,— говорит Иван Чернышов.

Партнерами техникума в рамках кластера стали 12 крупных винодельческих предприятий, в том числе «Абрау-Дюрсо», «Кубань-Вино» и «Шато де Талю», а также 32 крестьянско-фермерских хозяйства, общее количество социальных партнеров техникума — 87.



ФОТО: АЛЕКСЕЙ МАЛЬГАВКО

**МОЛОДЫЕ ЛЮДИ ОХОТНО ИДУТ УЧИТЬСЯ НА РАБОЧИЕ СПЕЦИАЛЬНОСТИ**

Техникум получил современное оборудование для 14 лабораторий и мастерских для изучения производственных процессов — от селекции саженцев до химического анализа и микробиологических исследований. «Подобного оснащения нет даже у ведущих вузов края. По программе "Профессионалитет" у нас уже обучаются 920 человек. В ближайшие два года мы планируем набрать еще 700 студентов»,— отметил господин Чернышов.

По словам директора, в этом году стажировку на предприятиях проходят 185 студентов. Все официально трудоустроены, средняя зарплата порядка 60 тыс. руб.

«В процессе обучения мы перестроили наши календарные графики обучения под производственные циклы предприятий, например, наши виноделы выходят на стажировку на полный производственный цикл в июле и до конца октября, таким образом они получают более глубокие практические навыки. Дополнительно в качестве мастеров производственного обучения у нас работают специалисты с предприятий, которые в процессе практического обучения предлагают ребятам трудоустройство уже на старшем курсе обучения»,— говорит Иван Чернышов.

По его словам, в 2023 году после окончания техникума трудоустроились 78,4% выпускников, в том числе по полученной специальности — 54,2%, ушли в армию — 39,5%, продолжили обучение — 4,3%, трудоустроились не по специальности — 2%.

## СРАЗУ С РАБОТОЙ И ХОРОШЕЙ ЗАРПЛАТОЙ

В Краснодарском архитектурно-строительном техникуме обучается более 2,5 тыс. студентов по 13 специальностям и двум профессиям: графический дизайнер и мастер отделочных строительных и декоративных работ.

Как рассказала директор техникума Тамара Панеш, на все специальности в этом году был большой конкурс. Например, на профессию «графический дизайнер» — 18,9 человек на место, на специальность «прикладная геодезия» — 12,7, на «землеустройство» — 11,4, на остальные специальности конкурс был в среднем от 6 до 10 человек на место.

В 2023 году на базе техникума по программе «Профессионалитет» создан образовательный кластер «Перспектива» в отрасли «Искусство и креативная индустрия». Он объединил еще три образовательные организации: Краснодарский политехнический техникум, Краснодарский информационно-технологический колледж, Краснодарский гуманитарно-технологический колледж и 10 предприятий реального сектора экономики. В кластере готовят архитекторов, программистов, технологов и конструкторов изделий легкой промышленности, специалистов по рекламе, дизайнеров, в том числе и графических.

«Сейчас в кластере обучается 716 человек. Многие студенты на последнем курсе обучения уже трудоустраиваются или получают предложения о работе. Думаю, выбор студентами системы среднего профобразования обусловлен возможностью получать практические навыки по выбранной профессии с первого курса и перспективой раннего трудоустройства (на выпускном курсе). Многие наши выпускники к моменту получения диплома уже имеют трудовой стаж. В прошлом году по специальности устроились работать 83% наших выпускников»,— говорит Тамара Панеш.

В Славянском электротехнологическом техникуме готовят кадры для агропромышленного комплекса, оборонно-промышленного комплекса, отраслей энергетики и строительства. «Среднегодовой контингент техникума — около 1000 учащихся, ежегодно мы выпускаем 300–350 специалистов. По итогам приемной кампании этого года самыми востребованными у абитуриентов стали профессии электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования (по отраслям), электромонтер по техническому обслуживанию электростанций и сетей и повар-кондитер. Конкурс составил более пяти человек на место»,— говорит директор техникума Александр Осмачкин.

По его словам, молодые люди с охотой идут учиться на рабочие специальности — это возможность достаточно быстро на практике освоить профессию и начать зарабатывать деньги своим трудом. «Благодаря тесному взаимодействию с работодателями, начиная с выпускных и предвыпускных курсов наши студенты проходят стажировки на базе предприятий наших социальных партнеров. После получения диплома они смело идут работать по полученной профессии»,— считает господин Осмачкин.

## ПРЕСТИЖ «СИНИХ ВОРОТНИЧКОВ»

По данным hh.ru, количество вакансий в профессиональной сфере «Рабочий персонал» за январь—май 2024 года выросло на 40% по сравнению с тем же периодом 2023 года, а в сфере «Производство, сервисное обслуживание» — на 24%.

При этом наблюдается жесткая нехватка соискателей, которая за последний год лишь усугубилась. Так, на одну вакансию для рабочего персонала приходится всего лишь 2,4 резюме (в начале прошлого года — 3,3 резюме), для производственного — 2,9 (год назад — 3,4 резюме).

**43% ОПРОШЕННЫХ ХОТЕЛИ БЫ, ЧТОБЫ ИХ ДЕТИ ОСВОИЛИ РАБОЧУЮ СПЕЦИАЛЬНОСТЬ, А БОЛЬШЕ ПОЛОВИНЫ (61%) УВЕРЕНЫ: ДЛЯ КВАЛИФИЦИРОВАННОГО РАБОЧЕГО АБСОЛЮТНО РЕАЛЬНО ПОСТРОИТЬ КАРЬЕРУ И ЗАНЯТЬ БОЛЕЕ ВЫСОКУЮ ДОЛЖНОСТЬ НА ПРОИЗВОДСТВЕ**

«Умеренным уровнем конкуренции за рабочие места и здоровым соотношением между работодателями и соискателями считается ситуация, когда на одну вакансию приходится от 4 до 7,9 резюме. Показатель меньше говорит о кадровом голоде, и именно это мы наблюдаем сегодня в категории квалифицированных "синих воротничков". Рост конкуренции за рабочих и производственных специалистов приводит к увеличению заработных плат. Если год назад в сфере "Рабочий персонал" предлагали в среднем 54,2 тыс. руб., а в сфере "Производство, сервисное обслуживание" — 55,5 тыс. руб., то в первой половине 2024 года это уже 77,3 тыс. руб. и 76,4 тыс. руб. соответственно»,— рассказала руководитель службы исследований hh.ru Мария Игнатова.

Из совместного исследования hh.ru и компании «Роквул» следует, что 43% опрошенных хотели бы, чтобы их дети освоили рабочую специальность, а больше половины (61%) уверены: для квалифицированного рабочего абсолютно реально построить карьеру и занять более высокую должность на производстве. Весьма показательно, что чаще других так думают респонденты в возрасте от 18 до 24 лет — 69%, а вот среди работников более старшего поколения (от 45 лет) аналогичного мнения придерживаются только 54%.

Также 29% опрошенных предполагают, что через 10–20 лет рабочие профессии и ручной труд существенно вырастут в цене и станут эксклюзивом. Каждый десятый (10%) допускает, что рабочие превратятся в настоящих киборгов и будут трудиться в экзоскелетах. По мнению 7%, в 2034–2044 годах такие специалисты будут составлять новую элиту России. Опрос проводился в июне 2024 года на сайте hh.ru, участие в нем приняли 1689 российских соискателей. ■

# Наука и практика в одном вузе

## Как в КубГТУ готовят специалистов и реализуют совместные проекты с бизнесом








Кубанские вузы ежегодно выпускают на рынок труда тысячи специалистов. В 2023 году сразу 11 университетов Краснодарского края вошли в рейтинг лучших российских вузов по версии портала по поиску работы hh.ru. При составлении рейтинга учитывались востребованность выпускников у работодателей, популярность вуза в регионе и ожидаемый уровень зарплат выпускников. 55-ю позицию в этом списке занял Кубанский государственный технологический университет (КубГТУ).

### Высшее образование как норма

В 2024 году по итогам летней приемной кампании КубГТУ принял на первый курс более 4,9 тыс. студентов, из которых 1649 человек зачислены на бюджетные места. Это на четверть больше, чем в прошлом году. Количество зачисленных на очную форму обучения по программам бакалавриата и специалитета возросло на 18% и составило 1697 человек. На многих направлениях и специальностях вырос проходной балл, а также повысился средний балл ЕГЭ поступивших. На программы магистратуры также увеличилось число поступивших на 23% и составило более 850 человек.

Наибольший конкурс был отмечен на специальностях «Информатика и вычислительная техника», «Прикладная информатика», «Информационная безопасность», «Экономика» и других.

Количество иностранных граждан, принятых в КубГТУ, составляет 181 человека из Сирии, Казахстана, Анголы, Конго, Мали. В прошлом году на обучение было принято 115 иностранных граждан. Наибольшим спросом среди иностранцев пользуются IT-сфера, нефтегазовое дело, машиностроение, экономические направления.

Как отметили в университете, успеху летней приемной кампании предшествовала системная работа по привлечению абитуриентов в вуз. В рамках работы с одаренными школьниками в технологическом университете были проведены девять олимпиад и один конкурс с общим количеством участников 2115 человек, из которых 148 человек стали победителями и призерами. Представители университета посещали школы Краснодарского края. На базе вуза проводились профориентационные мероприятия в современном интерактивном формате.

Также особенностью недавней приемной кампании стал рост числа поступающих после колледжа на программы высшего образования. При КубГТУ успешно работает многопрофильный инженерно-технологический колледж. В следующем году в КубГТУ ожидают еще большее количество бюджетных мест на направления и специальности, соответствующие приоритетным областям экономики России.

«Высшее образование в России давно стало нормой. После окончания школы или колледжа многие молодые люди принимают решение поступать в вуз. Чем дольше длится процесс образования, тем более квалифицированным получается специалист. Система образования работает и свою функцию выполняет на достаточном уровне для того, чтобы дать молодым людям знания и сформировать некую картину мира. Но чтобы в полной мере отвечать требованиям рынка, мы делаем совместные проекты с компаниями-работодателями»,— прокомментировал исполняющий обязанности ректора КубГТУ Игорь Лагерев.

Вуз сотрудничает, например, с Южным заводом тяжелого станкостроения (ЮЗТС). Совместно с университетом был создан инжиниринговый центр, где студенты за год спроектировали новый станок.




Второй успешный опыт — совместная работа с НИПИГАЗ. По заказу предприятия студенты выполняют работы по проектированию нефтезаводов. Аналогичные проекты вуз запускает с другими предприятиями.

### Современные технологии — в бизнес

Не секрет, что Краснодарский край испытывает дефицит инженерных кадров и других специалистов реального сектора экономики. Есть потребность во многих рабочих специальностях. Как отметил Игорь Лагерев, нужно закрыть порядка 200 тыс. различных вакансий. С точки зрения интересов вуза до 10 тыс. вакансий могут быть связаны с машиностроением, строительством, переработкой растительного сырья, нефтегазохимией. В Кубанском государственном технологическом университете помимо бакалавриата и магистратуры есть и среднее профессиональное образование. Более того, вуз является одним из лидеров в стране по разработке высокотехнологичных продуктов, выполнению перспективных научных исследований с участием ученых и студентов.

Так, Центр ФГБОУ ВО КубГТУ проводит исследования в сфере продовольственной и экологической безопасности. Инжиниринговый центр университета разрабатывает и внедряет под ключ инновации полного технологического цикла — прогрессивные технологии глубокой и комплексной переработки продовольственного сырья, строительство новых и модернизацию действующих предприятий пищевой и перерабатывающей промышленности. Например, с 2020 по 2023 годы с участием специалистов инжинирингового центра были введены в эксплуатацию пять объектов.

На территории Старовеличковского элеватора реализован инновационный инжиниринг полного технологического цикла при строительстве зерноперерабатывающего комплекса нового поколения по хранению и глубокой переработке зерна риса. Среднегодовой показатель KPI за три года составил 479% от плана Минобрнауки России.

В июне 2024 года указом президента Владимира Путина были утверждены семь приоритетных направлений научно-технологического развития. По каждому из них ученые университета проводят соответствующие исследования и реализуют научные проекты. Например, по безопасности получения, хранения, передачи и обработки информации учеными КубГТУ вместе со специалистами «Смарт системс» разработана интеллектуальная система учета электроэнергии. Такая система повышает уровень прозрачности и централизацию управления потреблением.

Одним из приоритетных направлений работы ученых вуза является разработка и исследование гибридных энергетических комплексов, преобразующих энергию возобновляемых источников (ВИЭ). Эти комплексы предназначены для бесперебойного электро-, тепло- и холодоснабжения локальных объектов, удаленных от централизованных систем, до которых экономически нецелесообразно строить традиционные линии электропередачи.

В некоторых проектах ученые университета выступают как соисполнители. Например, создают программное обеспечение для проектов в разных отраслях экономики. Так, например, научным коллективом преподавателей и студентов кафедры информационных систем и программирования разработано ПО для диагностики заболеваний ЦНС плода во втором триместре беременности. Основной задачей проекта стала разработка платформы для помощи медикам в диагностике патологий плода с помощью алгоритмов машинного обучения.

А 7–8 октября 2024 года в Геленджике делегация университета представила свои разработки на первом международном форуме «Биопром». В состав делегации во главе с руководителем университета Игорем Лагеревым вошли представители научного сообщества вуза. Центр ФГБОУ ВО КубГТУ презентовал разработки в форме тематических треков Innofood и «Косметик Компонент».

Кроме того, в вузе успешно реализуют новый формат взаимодействия с индустриальными партнерами. По заказам компаний реального сектора экономики студенческие и инженерные команды выполняют научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы, разрабатывают технологические решения.

Вуз принял целевую модель «Университет 3.0»: исследования, инновации, образование. Такая модель позволит к 2033 году реализовать ряд масштабных проектов в кооперации с ключевыми представителями реального сектора экономики и органами государственной власти. Таким образом, вуз увеличит свой вклад в достижение национальных целей и развитие страны в целом.

«Система высшего образования в Краснодарском крае работает и свою функцию выполняет. Но чтобы в полной мере отвечать требованиям рынка, как раз и необходимы совместные проекты»,— резюмировал Игорь Лагерев.

Фото: Пресс-служба КубГТУ

Реклама. 16+

# ЖИЗНЬ БЕЗ ГРАНИЦ

**В КРАСНОДАРСКОМ КРАЕ 52 ГОСУДАРСТВЕННЫХ КОРРЕКЦИОННЫХ УЧРЕЖДЕНИЯ, В КОТОРЫХ ОБУЧАЮТСЯ ДЕТИ С РАЗЛИЧНЫМИ НАРУШЕНИЯМИ В РАЗВИТИИ. В РЕГИОНЕ ЕСТЬ ИНКЛЮЗИВНЫЕ ШКОЛЫ И ОТДЕЛЬНЫЕ КЛАССЫ ДЛЯ ОСОБЕННЫХ ДЕТЕЙ. ВЛАСТИ, БИЗНЕС И НКО ЗАПУСКАЮТ ПРОЕКТЫ, НАПРАВЛЕННЫЕ НА ФОРМИРОВАНИЕ ДОСТУПНОЙ СРЕДЫ, А ТАКЖЕ ПОМОЩЬ СЕМЬЯМ С ОСОБЕННЫМИ ДЕТЬМИ, НО О ЦЕЛОСТНОЙ НАЛАЖЕННОЙ СИСТЕМЕ ИНКЛЮЗИВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В РЕГИОНЕ, ПО МНЕНИЮ ЭКСПЕРТОВ, ГОВОРИТЬ ЕЩЕ РАНО.** МАРГАРИТА СИНКЕВИЧ



ФОТО ПРЕДОСТАВЛЕНО ПРЕСС-СЛУЖБОЙ БФ «СЕМЬИ ЮНАНОВЫХ»

**В КРАСНОДАРЕ ОТКРЫЛСЯ ЦЕНТР РАЗВИТИЯ И ОБУЧЕНИЯ ДЕТЕЙ С СИНДРОМОМ ДАУНА**

**ОБРАЗОВАНИЕ С КОРРЕКЦИЕЙ** По данным министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, в регионе работают 52 государственных коррекционных учреждения. «В них обучаются дети с различными нарушениями в развитии (речи, слуха, зрения, задержкой психического развития, опорно-двигательного аппарата, нарушениями интеллекта), которые требуют особенного внимания дефектологов и специального психолого-педагогического сопровождения»,— рассказывают в пресс-службе ведомства.

В коррекционных школах Краснодарского края обучаются более 8 тыс. детей с ОВЗ. Также особенные дети получают образование и в общеобразовательных школах по адаптированным программам. Порядка 3,5 тыс. ребят с ОВЗ обучаются в 250 коррекционных классах муниципальных школ Кубани.

Что касается учреждений среднего профессионального образования для детей с ОВЗ, то таких в регионе 67. Студенты с ОВЗ учатся там в общих группах без создания специальных условий.

«Вместе с тем в 22 профессиональных образовательных организациях открыты специализированные группы для обучающихся с умственной отсталостью. Выпускники могут получить квалификацию по девяти профессиям: повар, каменщик, облицовщик-плиточник, маляр, штукатур, швея, садовник, рабочий зеленого хозяйства, обувщик по ремонту обуви. Организация обучения данных категорий студентов в образовательных организациях высшего образования относится к компетенции федеральных ведомств как учредителей вузов, расположенных на территории Краснодарского края»,— поясняют в пресс-службе краевого министерства образования, науки и молодежной политики.

В ведомстве добавляют, что с 1 сентября открыты 150 дополнительных мест в коррекционной школе №9 Новороссийска. В 2025 году начнется строительство коррекционной школы в Краснодаре для 400 обучающихся с ОВЗ, в Армавире в коррекционной школе-интернате строится современный спортивный зал.

Учитель-дефектолог, директор центра адаптивной педагогики «ЛОГОПЕДиЯ» в Армавире Инесса Горовая говорит, что в коррекционных школах ребенка изолируют от общества и практически не занимаются его социализацией. В результате между учениками коррекционных школ и обычными детьми образуется пропасть. К примеру, глухие или слабовидящие ребята нередко закрываются в кругу людей с такими же особенностями развития и живут в своем мире, большинству россиян непонятном.

«Но даже таких школ в России не хватает, и родители вынуждены переезжать туда, где есть коррекционные школы и интернаты, например, для слабовидящих. Иначе ребенок вообще оказывается в полной изоляции. Я знаю родителей, которые ради этого переехали в Армавир из Хабаровска, из Котласа Архангельской области»,— рассказывает специалист.

По словам руководителя благотворительной организации «Добрый-Юг» Богданы Рудневой, в городах Краснодарского края ситуация разная. «Например, в Ейске она лучше, чем в Краснодаре, где работают лишь три государственные специализированные школы. Этого далеко не достаточно с учетом общего числа особенных детей и их индивидуальных особенностей. При этом образование должно быть обязательно очным, а не домашним. Сейчас появляются ресурсные классы в некоторых отдельных школах, но туда могут попасть далеко не все, больше шансов у тех, у кого меньше поведенческих проблем»,— рассказывает руководитель.

**ЕСТЬ ПРОТИВОРЕЧИЯ** В Краснодарском крае право на образование детей с ограниченными возможностями здоровья реализуется не в полной мере, утверждает исполнительный директор благотворительного фонда «Семьи Юнановых» Анастасия Сизоненко.

«Существует социальное противоречие: несмотря на гарантии доступности образования для всех детей, многие из них сталкиваются с препятствиями, которые ограничивают их возможности получения качественного образования. В результате многие семьи вынуждены выбирать домашнее обучение в качестве альтернативы, что приносит дополнительные сложности и стресс в их повседневную жизнь. Это решение часто связано с нехваткой ресурсов, квалифицированных специалистов и инклюзивной инфраструктуры, что делает процесс обучения более трудным и менее эффективным. Родители сталкиваются с необходимостью самостоятельно организовывать образовательный процесс, что требует значительных усилий и времени»,— рассказывает эксперт.

Это подтверждает и мама ребенка с психоневрологическим расстройством. По словам жительницы Краснодара Ирины, обучение на дому носит формальный характер. К дочери приходят обычные педагоги, не владеющие навыками работы с особенными детьми. При этом в школах и таких учителей не хватает, они перегружены, часто вынуждены замещать заболевших и уволившихся коллег.

Согласно данным аналитиков hh.ru, учителя в 2024 году вошли в число самых дефицитных, но низкооплачиваемых на Кубани работников наряду с дворниками, уборщиками, воспитателями и нянями.

**В КОРРЕКЦИОННЫХ ШКОЛАХ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ ОБУЧАЮТСЯ БОЛЕЕ 8 ТЫС. ДЕТЕЙ С ОВЗ. ТАКЖЕ ОСОБЕННЫЕ ДЕТИ ПОЛУЧАЮТ ОБРАЗОВАНИЕ И В ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ШКОЛАХ ПО АДАПТИРОВАННЫМ ПРОГРАММАМ. ПОРЯДКА 3,5 ТЫС. РЕБЯТ С ОВЗ ОБУЧАЮТСЯ В 250 КОРРЕКЦИОННЫХ КЛАССАХ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ШКОЛ КУБАНИ**

В результате, по наблюдениям Ирины, работа с особенным ребенком превращается в подобие факультатива, который можно посещать по желанию (возможности) учителя, за четверть проводится в лучшем случае треть запланированных уроков.

«Если вы хотите побороться за интеллект и развитие своего ребенка, то вынуждены искать коррекционных педагогов и тренеров за свой счет. Найти их очень сложно и стоит это не дешево. За час — от 800 руб., при этом меньше, чем на два часа, они не приезжают. На тех немногих, кто готов заниматься с нашими детьми, мы в прямом смысле молимся, и их катастрофически не хватает. Тем, у кого денег нет, как правило, советуют детей сдавать в больницы, чтобы самим немного передохнуть и не сойти с ума. О будущем или какой-то адаптации ребенка в социуме речи даже не ведется. Цель — выжить здесь и сейчас, не больше»,— рассказывает Ирина.

Анастасия Сизоненко отмечает, что семьи с особенными детьми в Краснодарском крае сталкиваются с множеством серьезных трудностей, включая дефицит центров с гибким расписанием, нехватку квалифицированных коррекционных специалистов и высокую эмоциональную нагрузку, как на родителей, так и на самих детей. «Родители часто испытывают стресс и одиночество, не находя понимания и поддержки в обществе. Кроме того, им сложно ориентироваться в доступных ресурсах и программах, а финансовая нагрузка из-за медицинских услуг и необходимого ребенку специализированного оборудования может стать непосильной»,— рассказывает эксперт.

**ТЬЮТОРЫ НА ВЕС ЗОЛОТА** По данным министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, в коррекционных школах региона работают свыше 2,5 тыс. педагогов. «Для получения детьми качественного образования необходима помощь "особых" специалистов: учите-

лей-логопедов, педагогов-психологов, педагогов-дефектологов. Психолого-педагогическое сопровождение является специальным условием, без которого невозможно выстроить образовательную траекторию для ребенка с ОВЗ»,— рассказывают в пресс-службе ведомства.

Подготовку кадров в регионе, а именно по специальному образованию дефектологов и логопедов, по данным министерства, ведут три учреждения высшего образования: Армавирский государственный педагогический, Сочинский государственный и Кубанский государственный университеты, а также два филиала: филиал Кубанского государственного университета в Славянске-на-Кубани и Анапский филиал Московского педагогического государственного университета.

В пресс-службе ведомства уточняют, что контингент обучающихся по этому направлению подготовки составляет 1662 чел. Ежегодно выпускается почти 500 молодых специалистов. На уровне региона ведется работа по привлечению молодых специалистов в образовательные организации для работы с детьми с ОВЗ.

«Несмотря на наличие в регионе программ подготовки дефектологов и олигофренопедагогов, их количество все еще недостаточно для удовлетворения потребностей образовательных организаций. Кроме того, существует необходимость постоянного повышения квалификации педагогических работников в вопросах инклюзии»,— считает Анастасия Сизоненко.

С экспертом соглашается Инесса Горовая. Дефектолог также обращает внимание, что одна из главных проблем кадровой политики в сфере инклюзивного образования, как в Краснодарском крае, так и в России в целом,— отсутствие достаточного финансирования: школы не могут ввести в штат тьюторов.

Согласно данным аналитиков hh.ru, в Краснодарском крае в 2024 году искали около 80 тьюторов, причем не все вакансии касались именно инклюзивного образования (их размещали школы, детские сады, различные фонды). «Были и предложения для тьюторов-кураторов учеников, например, в казачьем классе (здесь предполагалось классное руководство и организация казачьих мероприятий), а также в онлайн-школах, которые будут помогать с усвоением математики и других дисциплин. То есть имеется понимание тьюторов как обычных кураторов без привязки к инклюзии»,— рассказывает руководитель пресс-службы hh.ru Юг Екатерина Никифорова.

По словам эксперта, примерно столько же вакансий тьюторов было в крае и за аналогичный период прошлого года. По 10 предложений для коррекционных педагогов размещали на рекрутинговом сервисе в январе—октябре 2023 и 2024 годов. Диапазон зарплат в вакансиях тьюторов в этом году на Кубани составляет 25–50 тыс. руб.



ФОТО ПРЕДОСТАВЛЕНО ПРЕСС-СЛУЖБОЙ БФ «СЕМЬИ ЮНАНОВЫХ»

**В АНО «ИППОЦЕНТР "МАРГАРИТА"» ДЕТИ ИМЕЮТ ВОЗМОЖНОСТЬ ЗАНИМАТЬСЯ АДАПТИВНОЙ ВЕРХОВОЙ ЕЗДОЙ**

Между тем работа крайне непростая, отмечает Богдана Руднева. «Она требует и специального образования, и определенного характера. Человек должен быть гибким, внимательным, с высоким уровнем эмпатии. Нагрузка, как физическая, так и эмоциональная, большая и должна соответственно оплачиваться»,— считает эксперт.

**ПРОБЛЕМЫ ИНКЛЮЗИВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ** «Комплексный анализ состояния инклюзивного образования в Краснодарском крае позволяет выделить ряд ключевых проблем, требующих системного подхода к их решению, за исключением кадровой, о которой уже говорилось»,— отмечает Анастасия Сизоненко.

Во-первых, по словам эксперта, одним из ключевых вызовов является недостаточность развития необходимой инфраструктуры и материально-технической базы образовательных организаций. Многие школы и детские сады региона не в полной мере адаптированы для обучения детей с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) и инвалидностью. «Отсутствие специализированного оборудования, адаптивной предметно-пространственной среды затрудняет полноценную интеграцию таких детей в образовательный процесс»,— говорит Анастасия Сизоненко.

Второй блок проблем относится к программно-методическому обеспечению инклюзивного образования. По словам эксперта, зачастую педагоги сталкиваются с отсутствием четких методических рекомендаций по адаптации основных образовательных программ под нужды детей с ОВЗ. Требуется систематизация и распространение лучших практик инклюзивного обучения.

Анастасия Сизоненко считает, что для решения обозначенных проблем необходимо усиление государственной поддержки программ и инициатив в сфере инклюзивного образования в Краснодарском крае. Это подразумевает увеличение бюджетного финансирования модернизации материально-технической базы, подготовки и переподготовки педагогических кадров, разработки методического инструментария. «Кроме того, важную роль играет развитие межведомственного взаимодействия профильных министерств и ведомств, а также активное вовлечение родительского сообщества в процессы трансформации региональной системы образования в направлении инклюзии. Комплексный подход к решению накопившихся проблем позволит Краснодарскому краю создать более доступную и качественную среду для обучения детей с ОВЗ и инвалидностью»,— уверена эксперт.



ФОТО ПРЕДОСТАВЛЕНО ПРЕСС-СЛУЖБОЙ БФ «СЕМЬИ ЮНАНОВЫХ»

**В КОРРЕКЦИОННЫХ ШКОЛАХ РЕГИОНА РАБОТАЮТ СВЫШЕ 2,5 ТЫС. ПЕДАГОГОВ**

**СИТУАЦИЯ МЕНЯЕТСЯ, НО МЕДЛЕННО** По наблюдениям экспертов, ситуация в Краснодарском крае постепенно меняется. Так, Богдана Руднева отмечает, что некоммерческие центры и коммерческие школы на Кубани открывают инклюзивные классы. «У бизнеса появляются специальные программы, направленные на работу с детьми с особенностями в развитии, меняется городская инфраструктура, появляются низкопольные трамваи»,— рассказывает эксперт. Одним из самых важных событий Богдана Руднева считает открытие в Краснодаре Центра развития и обучения детей с синдромом Дауна.

Инклюзивную составляющую активно вводят в свои проекты застройщики, например, ГК «Точно». «Еще на стадии проекта предусматриваем в образовательных учреждениях просторные кабинеты, лаборатории, музыкальные и спортивные залы, компьютерные классы, зоны для концертов и мероприятий — все рассчитываем для детей с разными возможностями здоровья. Инклюзивный подход реализуем в благоустройстве территории вокруг: спортивные площадки и игровые зоны оборудуем плавными пандусами. Для комфортного передвижения и безопасных игр — напольное резиновое покрытие. Универсальные качели и тренажеры, которые подходят как для здоровых детей, так и детям с ограниченными возможностями, заказываем у российских производителей»,— рассказывает директор ГК «Точно» Анастасия Маслеха.

В 2023 году компания и благотворительный фонд «Точно Добро» открыли в Краснодаре первую инклюзивную площадку для взрослых и детей. «Площадь проекта составила 4 тыс. кв. м, мы предусмотрели двухуровневую игровую зону с большими пандусами, универсальные тренажеры и снаряды, качели и другие игровые элементы. Главное — ими могут пользоваться как здоровые, так и люди с ограниченными возможностями на инвалидных колясках»,— подчеркивает Анастасия Маслеха. Директор компании добавляет, что в этом году еще одну инклюзивную площадку построили на территории ЖК «Абрикосово».

Анастасия Сизоненко рассказала, что в последние три-пять лет в Краснодарском крае реализовано несколько проектов, направленных на развитие инклюзивного образования. Эти инициативы охватывают различные аспекты, включая обучение педагогов, создание доступной инфраструктуры и поддержку семей с детьми с особыми потребностями.

Так, в рамках федерального проекта «Инклюзивные балы России» в декабре 2023 года впервые в Краснодаре провели инклюзивный бал «Время волшебства». Краснодарским региональным оператором инклюзивных балов стала общественная организация «Люди добра».

Другой важный, по мнению эксперта, проект — создание тренировочных квартир для людей с ограниченными возможностями здоровья. Например, в тренировочной квартире некоммерческой организации «Открытая среда» взрослые люди с аутизмом при поддержке волонтеров учатся жить самостоятельно: планируют день, готовят еду, ходят в магазин, ведут бюджет и учатся распоряжаться деньгами.

Анастасия Сизоненко также отметила инклюзивные смены в ВДЦ «Орленок» для детей с синдромом Дауна и для детей с нарушением зрения, организованные в 2024 году БФ «Семьи Юнановых», и проект «Черноморская конная академия» АНО «Иппоцентр "Маргарита"» при поддержке Фонда президентских грантов, реализованный в 2022 году. «Инклюзивная программа включила в себя адаптивную физическую культуру и спорт, джигитовку, интегрирующую среду, социальную адаптацию, разнообразные образовательные, патриотические и творческие мероприятия»,— резюмировала эксперт. ■

# «МНОГОДЕТНОСТЬ — ТРЕНД, СТАБИЛЬНО НАБИРАЮЩИЙ ОБОРОТЫ НА КУБАНИ»

О том, что необходимо учитывать при планировании рождения ребенка, рассказала исполняющая обязанности заместителя главного врача по амбулаторно-поликлинической помощи женщинам, заведующая консультативно-диагностическим отделением Перинатального центра Сочи, врач – акушер-гинеколог Анна Бондаренко

**— На что нужно обратить внимание женщинам при планировании беременности? В частности, стоит ли перед зачатием проходить медицинское обследование, необходима ли диета?**

— Полноценное обследование при планировании беременности играет чрезвычайно важную роль в ее успешном наступлении и вынашивании ребенка. Мы подразумеваем оценку состояния репродуктивного здоровья обоих будущих родителей. К счастью, в 2024 году запущена и успешно реализуется программа оценки репродуктивного здоровья. Каждый человек в возрасте от 18 до 45 лет может пройти диспансеризацию по оценке репродуктивного здоровья и получить персонифицированные рекомендации и индивидуальную программу коррекции выявленных нарушений.

При планировании беременности, конечно, необходимо обратить внимание на вредные привычки, помимо очевидных (наркомания, чрезмерное увлечение алкоголем, курение), к ним следует отнести и расстройства пищевого поведения, хронический стресс. Гиподинамия или усиленные занятия спортом также могут являться негативным фактором при планировании беременности.

Одним из ключевых факторов, определяющих здоровье человека на протяжении всей его последующей жизни, является питание его матери во время беременности. Главным ограничением в питании беременных, наверное, единственным строгим запретом, является употребление в пищу сырой рыбы и морепродуктов, что чревато грозными инфекционными осложнениями. В зависимости от ситуации питание в период планирования беременности должно быть пересмотрено: может возникнуть необходимость в дополнительном питании в целях получения энергии, восполнения недостатка белка, макро- и микроэлементов.

**— Каков сегодня среднестатистический портрет беременной женщины на Кубани?**

— Поскольку в репродукцию сейчас вступило поколение 1990-х годов, когда мы наблюдали наиболее значительное снижение численности населения, основной вклад в рождаемость сегодня, на мой взгляд, вносят женщины более старшего репродуктивного возраста, планирующие рождение второго и последующего ребенка. К счастью, многодетность — это тренд, стабильно набирающий обороты, и здесь надо отдать должное тому беспрецедентно высокому количеству мер поддержки семей с детьми, существующему в настоящее время в нашей стране.

Многие социально-экономические факторы способствовали тому, что рождение первого ребенка часто откладывалось на более поздний срок, поэтому сегодня мы все чаще имеем дело с пациентами старше 30 лет. Чем старше возрастная группа будущих родителей, тем большее внимание необходимо уделять качеству и объему проведения прегравидарной подготовки (комплекс диагностических, профилактических и лечебных мероприятий, направленных на подготовку организма к зачатию, вынашиванию и рождению здорового ребенка).



ФОТО: АННА БОНДАРЕНКО

*Заведующая консультативно-диагностическим отделением Перинатального центра Сочи, врач – акушер-гинеколог Анна Бондаренко*

**— Какие советы вы можете дать беременной женщине в отношении физических нагрузок, сна, питания и прочего?**

— Дозированные аэробные физические нагрузки 45–90 минут в день являются лучшим фактором, предотвращающим развитие таких грозных осложнений беременности, как преэклампсия (осложнение, которое обычно развивается не раньше 20-й недели беременности в виде резкого повышения артериального давления), задержка роста плода, гестационный сахарный диабет и многих других неблагоприятных факторов, влияющих на течение беременности. При этом 20-минутная физическая активность способна вызвать секрецию дофамина и серотонина и с лихвой компенсировать сиюминутное пищевое удовольствие от употребления продуктов перед экраном смартфона или телевизора.

Достаточный сон, не менее 7–8 часов в сутки, является главным условием для формирования полноценного гормонального фона у женщины, особенно в течение беременности. Широко известен тот факт, что мелатонин, вырабатывающийся в первые часы сна, является тем гормоном, от которого зависит уровень соматропина, отвечающего как за рост плода, так и за поддержание и восстановление организма матери. Он регулирует обмен глюкозы и инсулина в организме, препятствуя развитию, например, инсулинорезистентности.

**— С какими проблемами со здоровьем может столкнуться женщина во время беременности, какие осложнения могут возникнуть? Как их предотвратить, например нарушения углеводного обмена и др.?**

— Проблем много, главная задача — определение исходного «индекса здоровья» пациентки, составление плана обследования в соответствии с клиническими рекомендациями и определение группы риска осложнений беременности. Большое значение здесь, на мой взгляд, имеет комплаентность женщины, готовность слышать и выполнять рекомендации врача.

К сожалению, самыми частыми осложнениями течения беременности действительно являются нарушения углеводного обмена. Беременность на фоне ожирения, как правило, осложняется гестационным сахарным диабетом. Высокий уровень сахара сопряжен с риском невынашивания беременности, преждевременных родов, развития инфекционных осложнений. Необходимо регулярно проводить замеры уровня глюкозы крови, оперативно корректировать питание.

На протяжении многих лет значимое место среди осложнений беременности занимает анемия. Контроль за уровнем гемоглобина обязателен. Вследствие недостаточного обеспечения кислородом плаценты развивается хроническая гипоксия плода.

Еще более важными являются мероприятия, направленные на профилактику такого грозного осложнения беременности, как преэклампсия. Эпизоды гипертензии могут приводить к кровоизлияниям в плаценте, нарушению ее функции, формированию условий для задержки роста плода. В профилактике преэклампсии большую роль играют своевременное выявление пациенток с факторами риска, прием ацетилсалициловой кислоты и кальция в сроке до 16 недель беременности, а также обучение пациенток методике слежения за течением беременности.

**— Как выстраивается работа с беременными женщинами в Краснодарском крае?**

— В Краснодарском крае организована трехуровневая система оказания медицинской помощи женщинам в период беременности. Каждая направляется в учреждения третьего уровня для проведения комплексной оценки развития плода на сроке 11–14 недель, по итогам которой делается заключение о группе риска пациентки по развитию акушерских и перинатальных осложнений беременности. В соответствии с выделенными группами риска осуществляется дальнейшая маршрутизация пациенток для консультирования, согласования тактики их ведения и последующего родоразрешения. Оценка развития плода во втором и третьем триместрах позволяет оперативно следить за особенностями развития ребенка и своевременно корректировать маршрутизацию пациенток для родоразрешения в учреждения соответствующего уровня. В нашей работе широко распространены телемедицинские консультации по системе «врач–врач», работает система мониторинга за течением беременности ВИМИС «АКиНЕО», которая позволяет видеть все медицинские события, происходящие с пациенткой, и контролировать сроки и объем выполнения рекомендаций.

Помимо наблюдения акушерами-гинекологами, каждая пациентка осматривается врачами-специалистами: двукратно терапевтом, а также офтальмологом, стоматологом, по показаниям — специалистами по профилю выявленной патологии, медицинским генетиком.

В каждом учреждении работают кабинеты медико-социальной, правовой и психологической помощи женщинам, где каждая пациентка консультируется специалистами по социальной работе, юристами.

**— Какова сегодня вероятность выживания младенца в случае преждевременных родов? Какая работа в крае проводится для выхаживания таких малышей?**

— Прогноз для жизни и здоровья ребенка неразрывно связан как со сроком беременности, так и с характером осложнений, явившихся причиной преждевременных родов. Для таких малышей в нашем учреждении имеются все существующие на сегодняшний день методы выхаживания, основанные на принципах развивающего ухода. К выхаживанию малышей, родившихся раньше срока, привлекаются родители, в детской реанимации соблюдаются принципы 3 «Т» (тепло, тихо и темно), практикуется совместное пребывание.

**— Снижается ли в регионе младенческая смертность?**

— Да, к счастью, в последние годы младенческая смертность имеет устойчивую тенденцию к снижению, чему немало способствует как профилактика осложнений беременности, так и современные перинатальные технологии. Адекватное и четкое определение рисков осложнений, персонифицированный подход к беременным, попавшим в такие группы, своевременная и правильная маршрутизация родоразрешения пациенток, хорошая материально-техническая база отделений для новорожденных, а также высокая квалификация медицинского персонала — только комплексный подход и командная работа позволили сформироваться этой тенденции.

Департамент информационной политики Краснодарского края

# Инвестиции в будущее

## На Кубани растет число инклюзивных проектов



В Краснодарском крае число детей с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) ежегодно растет. Так, по данным Росстата, число лиц в возрасте от 0 до 17 лет включительно, которым впервые диагностировали психические расстройства и расстройства поведения, в 2023 году на Кубани достигло 6696 человек. Это на 57,2% больше, чем тремя годами ранее.

Особые дети требуют особого внимания, однако в России инклюзивная среда, как отмечают эксперты, развита еще достаточно слабо. Не исключение и Краснодарский край.

«Существует нехватка доступной инфраструктуры, например, пандусов, лифтов в общественных местах и образовательных учреждениях. Также многим семьям не хватает информации о доступных ресурсах и поддержке, что затрудняет доступ к предоставляемым возможностям»,— говорит исполнительный директор БФ «Семьи Юнановых» Анастасия Сизоненко.

Инклюзия предполагает не столько исправление какого-то дефекта, сколько адаптацию человека к окружающей среде, то есть дети с ОВЗ должны обучаться вместе с остальными, а не дома или в спецшколах. Причем процесс этот двусторонний: ребенок учится жить в современном обществе, а общество учится его принимать. К сожалению, в России акцент смещен именно на коррекционное образование, а не на формирование полноценной инклюзивной среды. Власти, некоммерческие организации и бизнес Краснодарского края намерены изменить ситуацию.

«Развитие инклюзивной среды является неотъемлемой частью развития гармоничного общества. Инклюзия способствует не только улучшению качества жизни особенных детей, но и формированию более толерантного и понимающего общества. Создание доступной инфраструктуры, инклюзивного образования и поддержки семей с особенными детьми позволит раскрыть потенциал каждого ребенка, повысить уровень социальной ответственности и активного участия всех граждан в жизни региона. Инвестирование в инклюзивную среду — это инвестиция в будущее, где каждый имеет право на полноценное участие в обществе»,— считает депутат Законодательного собрания Краснодарского края Борис Юнанов.

### Стереть границы

В 2024 году в Краснодарском крае запустили сразу несколько проектов для помощи детям с ОВЗ и их близким. Значительную долю из них инициировал Благотворительный фонд «Семьи Юнановых».

Одно из самых ярких событий — первая в Краснодарском крае инклюзивная смена «Мечтай. Дружи. Действуй» для ребят с синдромом Дауна. В начале осени в легендарный ВДЦ «Орленок» отправились 20 детей в возрасте от 10 до 16 лет.

«В течение пяти дней ребята находились в детском лагере, где стирались границы и рушились стереотипы. Программа инклюзивной смены включала творческие мастер-классы, спортивные занятия, увлекательные экскурсии, занятия с психологом и купание в море. Мы уделили особое внимание развитию эмоционального интеллекта путем проведения множественных психологических встреч с привлеченным экспертом, благодаря которому дети учились распознавать и выражать свои чувства, а также понимать эмоции других. Это помогло им лучше взаимодействовать в группе»,— рассказывает Анастасия Сизоненко.

Дети оказались в непривычной для себя ситуации — вне родительского контроля и в тесном взаимодействии друг с другом в условиях круглосуточного пребывания. По результатам смены эксперты пришли к выводам, что у детей с синдромом Дауна возможно сформировать высокий и стабильный уровень бытовых навыков. Кроме того, специалисты отметили стремление таких детей заслужить место в группе «норма», а у последних — рост открытости и дружелюбия к детям с ОВЗ.

«Детям, которые не сталкивались ранее с людьми с ограниченными возможностями здоровья, это дает понимание, что мир разный. И что каждый из людей, независимо от своих особенностей, достоин внимания, любви и уважения. Такой опыт учит наших детей быть добрее не только к своей семье и близким, но и к другим людям»,— подчеркивает Борис Юнанов.



Организаторы планируют совершенствовать программу инклюзивной смены и тиражировать успешный опыт инклюзивного отдыха в детских лагерях по всей России.

«Наша цель — создать доступную и дружелюбную среду для всех детей, независимо от их особенностей, и обеспечить им возможность развиваться, общаться и отдыхать в компании сверстников. Мы уверены, что совместные усилия помогут сделать инклюзивный отдых стандартом для всех детских лагерей страны»,— говорит Анастасия Сизоненко.

### Верхом на лошади

Иппотерапия известна как один из самых эффективных методов реабилитации детей с ОВЗ. Она показана при ДЦП, аутизме, синдроме Дауна, умственной отсталости и многих других ментальных и физических особенностях развития. И БФ «Семьи Юнановых» предоставляет такую возможность жителям Краснодарского края. Речь идет о тренировках по адаптивной верховой езде в автономной некоммерческой организации «Иппоцентр "Маргарита"» в Сочи.

При регулярных занятиях родители и тренеры отмечают у воспитанников улучшение координации движений, укрепление мышц, нормализацию мышечного тонуса. «Также увеличивается активный, пассивный словарный запас, нормализуется темп, ритм речи и повышается способность к контакту. Помимо положительных результатов, нормотипичные дети и дети с ОВЗ ежедневно находятся в контакте друг с другом: коноводят, вместе заботятся о животных и дружат без условностей, благодаря чему и достигается инклюзивная среда в привычной атмосфере»,— рассказывает Анастасия Сизоненко.

Помимо ежемесячной поддержки, в октябре 2024 года в «Иппоцентре "Маргарита"» прошел Южный фестиваль адаптивных видов спорта «Маргуша-2024» при поддержке Фонда президентских грантов, в котором фонд «Семьи Юнановых» выступил партнером. В фестивале приняли участие 80 спортсменов из Челябинска, Москвы, Новороссийска, Волгограда, Аксая, Майкопа, Таганрога, Санкт-Петербурга, Великого Новгорода, Омска, Тольятти. Фонд подготовил два специальных приза для абсолютного победителя и участника фестиваля — оплату реабилитационной программы и сертификат на приобретение конной амуниции.

### Вместе сильнее

Организации, занимающиеся развитием инклюзии на Кубани, тесно взаимодействуют. В частности, БФ «Семьи Юнановых» активно сотрудничает с АНО «Инклюзия Сочи». Организация ведет комплексную поддержку, социализацию и профориентацию детей, подростков и молодых людей с ОВЗ и членов их семей посредством организации семейно-групповых занятий и семейных мастер-классов на базе центра «Особое детство».

Здесь здоровые дети и дети с ОВЗ могут проявлять себя в творчестве: создавать настоящие мультипликационные фильмы, участвовать в цирковых представлениях, рисовать, лепить, танцевать, заниматься лечебной физкультурой и осваивать бытовые навыки.

«В преддверии главного православного праздника мы организовали творческий мастер-класс в АНО "Инклюзия Сочи", на котором дети под руководством кураторов расписали большие пасхальные яйца. К процессу с удовольствием присоединялись присутствующие родители, приглашенные гости, волонтеры, и совместно им удалось создать уникальный арт-объект! Готовую пасхальную композицию мы подарили жителям ЖК "Фрукты", расположенного в районе Олимпийского парка»,— рассказывает Анастасия Сизоненко.

Ко всему, совместно с Центром поддержки семей, воспитывающих детей с синдромом Дауна, «Дети Лучики», фонд регулярно проводит инклюзивные мастер-классы, направленные на развитие социальных навыков у детей с особенностями развития и на формирование у корпоративных волонтеров понимания важности инклюзии.

Так, например, совместно с корпоративными волонтерами федерального девелопера «Неометрия» воспитанники центра учились печь вкусные капкейки и пряники, мастерили новогодние венки, готовили лимонады, раскрашивали декоративных медведей.

Мастер-классы проходят в дружелюбной и непринужденной атмосфере, где участники могут свободно общаться и взаимодействовать друг с другом, что способствует формированию более открытого и понимающего общества.

Впереди у благотворительного фонда «Семьи Юнановых» большие планы, например, создание первого в Краснодаре многофункционального досугового центра для детей с ограниченными возможностями здоровья. К реализации проекта приступили в 2024 году. В кубанской столице появится пространство, где ребята с ОВЗ смогут полноценно взаимодействовать со здоровыми детьми.

Гибкое пространство центра будет включать классные комнаты, кабинеты профильных специалистов, множественные творческие мастерские, бассейн, спортивные залы, мультимедийную студию и зоны коворкинга для групп кратковременного пребывания.

«Мы уверены, что этот проект станет важной вехой в развитии инклюзии в Краснодарском крае и обеспечит доступ к качественным услугам и ресурсам для детей с ОВЗ и их семей, а также будет способствовать формированию культуры инклюзии, где каждый будет услышан и принят»,— подчеркивает Борис Юнанов.

Реклама. 6+

# СЕСТРИНСКИЙ ИСХОД

**ДЕФИЦИТ МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ СРЕДНЕГО ЗВЕНА В СИСТЕМЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ СОСТАВЛЯЕТ 3,4 ТЫС. ЧЕЛОВЕК, ИЛИ 8,8% ОТ ОБЩЕГО КОЛИЧЕСТВА СОТРУДНИКОВ В ГОСУДАРСТВЕННЫХ МЕДИЦИНСКИХ УЧРЕЖДЕНИЯХ. ПО СРАВНЕНИЮ С ПРОШЛОГОДНИМ ПОКАЗАТЕЛЕМ ЦИФРА ПРАКТИЧЕСКИ НЕ ИЗМЕНИЛАСЬ, КОНСТАТИРУЮТ В РЕГИОНАЛЬНОМ МИНЗДРАВЕ. ПРИ ЭТОМ ЕЖЕГОДНО УЧЕБНЫЕ ЗАВЕДЕНИЯ РЕГИОНА ВЫПУСКАЮТ БОЛЕЕ 2 ТЫС. СПЕЦИАЛИСТОВ СО СРЕДНИМ МЕДИЦИНСКИМ И ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИМ ОБРАЗОВАНИЕМ. ДЛЯ ПРИВЛЕЧЕНИЯ КАДРОВ В ЭТУ СФЕРУ НЕОБХОДИМО ПОВЫШАТЬ ЗАРПЛАТУ И ПРЕСТИЖ ПРОФЕССИИ, СЧИТАЮТ ОПРОШЕННЫЕ «G» ЭКСПЕРТЫ.** НАТАЛЬЯ РЕШЕТНЯК



На сегодняшний день в учреждениях, подведомственных министерству здравоохранения Краснодарского края, занято свыше 35 тыс. медицинских работников среднего звена, не хватает около 3,4 тыс. медработников, рассказала «G» заместитель министра здравоохранения Кубани Валентина Игнатенко.

«По сравнению с аналогичным периодом прошлого года количество средних медработников уменьшилось на 0,1%. Дефицит среднего медицинского персонала на протяжении последних пяти лет остается практически на одном уровне»,— рассказала госпожа Игнатенко.

По данным минздрава Кубани, дефицит кадров возникает в первую очередь в результате оттока медицинских работников в частные медицинские организации и санаторно-курортную сеть, а также из-за увеличения доли медицинских работников пенсионного и предпенсионного возраста.

«В последние два года мы столкнулись также с переходом медицинских сестер в крупные аптечные сети на должности продавцов (кассиров) с последующим направлением за счет работодателя на переподготовку по направлению "фармация", а также активное переобучение по специальности "сестринское дело" в косметологии»,— объясняет Валентина Игнатенко.

«Нашей больнице не хватает 170 медицинских сестер, 120 санитарок»,— приводит данные заместитель главного врача НИИ-ККБ №1 по работе с сестринским персоналом, главный внештатный специалист по работе с сестринским персоналом минздрава Краснодарского края Ольга Гаранина. По ее словам, на протяжении последних лет дефицит усиливается. Это обусловлено в том числе открытием новых частных клиник, косметологических кабинетов, куда с большим удовольствием принимают выпускников медицинских колледжей.

«В частной клинике и в крупных лечебных учреждениях при очень разной нагрузке и ответственности заработная плата одинаковая. Естественно, при таком раскладе медицинская сестра пойдет работать туда, где легче, где нет тяжелых пациентов. Также на отток медицинских работников из крупных городских больниц повлияли социальные выплаты в малых населенных пунктах. Это привело к насыщению медработниками малых городов, районных больниц, что очень хорошо, они сейчас неплохо укомплектованы нашими специалистами. Люди идут туда, где больше платят»,— рассуждает госпожа Гаранина.

Нехватка медсестер — это острая проблема не только отечественного, но и мирового здравоохранения, говорит основатель группы медицинских компаний CL Феликс Гамзаев. « В ВОЗ заявляли, что дефицит младшего медицинского персонала может привести к серьезному ухудшению ситуации в отрасли, а в худшем случае — к обрушению всей системы здравоохранения. Причины происходящего — частое выгорание персонала из-за переработок (в том числе из-за пандемии), разочарование в перспективности медицинской карьеры, старение персонала. И, конечно, главная причина оттока врачей и медсестер связана с финансовыми аспектами. Высокие затраты на обучение и весьма скромная оплата труда в медицине в целом часто стимулируют выпускников искать более выгодные возможности заработка. Многие выбирают работу в частной медицине»,— делится Феликс Гамзаев.



ФОТО: ЕВГЕНИЙ РАЗУМНЫЙ

**НА СЕГОДНЯШНИЙ ДЕНЬ НЕТ ВЫСОКОГО ПРЕСТИЖА И СТАТУСА У МЕДСЕСТЕР И МЕДБРАТЬЕВ**

Заместитель главного врача по медицинским вопросам «Клиники Фомина» Наталья Хмельницкая считает, что проблема заключается даже не в дефиците медсестер, а в дефиците квалифицированного персонала для узконаправленной работы, например, в отделениях вспомогательных репродуктивных технологий (ВРТ) или для работы с детьми. «И это понятно, работа ответственная и подразумевает не только высокие профессиональные навыки, но и достаточный уровень эмпатии по отношению к пациентам»,— говорит эксперт.

**«ВЫСОКИЕ ЗАТРАТЫ НА ОБУЧЕНИЕ И ВЕСЬМА СКРОМНАЯ ОПЛАТА ТРУДА В МЕДИЦИНЕ В ЦЕЛОМ ЧАСТО СТИМУЛИРУЮТ ВЫПУСКНИКОВ ИСКАТЬ БОЛЕЕ ВЫГОДНЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ ЗАРАБОТКА. МНОГИЕ ВЫБИРАЮТ РАБОТУ В ЧАСТНОЙ МЕДИЦИНЕ»**

**ДОБАВИТЬ КАДРЫ** Для улучшения ситуации министерство здравоохранения Краснодарского края ежегодно увеличивает количество мест в медицинских колледжах Краснодарского края, в том числе за счет открытия новых филиалов. «В 2024 году на бюджетной основе прием составил порядка 1,8 тыс. мест (2023 год — 1,6 тыс. мест). Выпуск специалистов со средним медицинским и фармацевтическим образованием составляет более 2 тыс. человек в год»,— рассказала Валентина Игнатенко.

Она отмечает, что активно идет привлечение средних медработников, в основном на фельдшерско-акушерские пункты и в службу скорой медицинской помощи, по программе «Земский фельдшер». В 2023 году привлечено 85 специалистов, в 2024 году в программный реестр регионального минздрава включено 100 должностей среднего медицинского персонала.

Таким медицинским работникам предоставляется компенсация за аренду жилья, а в сельской местности компенсируются еще и коммунальные платежи. Ежегодно повышается заработная плата, вводятся новые стимулирующие выплаты, подчеркивает представитель регионального минздрава.

Диапазон зарплат медицинских сестер в Краснодарском крае в январе—сентябре 2024 года составляет 36–57 тыс. руб., сообщила руководитель пресс-службы hh.ru Юг Екатерина Никифорова.

Для сравнения, диапазон зарплат этой категории медработников в январе—сентябре 2023 года составлял 30–46 тыс. руб.

«Эти специалисты, как правило, попадают в число дефицитных почти в каждом регионе страны. Так, если на одну вакансию медсестры по стране в целом приходится три активных резюме, то в Краснодарском крае — 2,5 резюме. Нормой для рынка труда является диапазон конкуренции от четырех до восьми активных резюме — в таком случае работодатели имеют достойный выбор подходящих специалистов, а соискатели не испытывают сложностей с трудоустройством»,— объясняет Екатерина Никифорова. По ее данным, медсестры на Кубани были в дефиците еще в сентябре 2021 года — тогда hh.индекс составлял 3,7 резюме на вакансию, затем он падал.

Ольга Гаранина считает, что одним из вариантов решения проблемы дефицита медицинских сестер может стать разработка и внедрение системы целевого приема по аналогии целевого приема врачей. «Ведь сегодня дети учатся бесплатно, а уходят в частную клинику или работают не по специальности. Но если они поступят по целевому договору за счет бюджетных средств, то будут обязаны как минимум отработать три года в той больнице, которая дала направление»,— рассуждает госпожа Гаранина.

По ее мнению, нехватка квалифицированных кадров может свести на нет усилия и средства, выделяемые государством на оснащение регионов современным медицинским оборудованием, строительство клиник, например, в рамках национального проекта «Здравоохранение». Так как государствен-



ФОТО: РОМАН ИРОВИЦКИЙ

**НЕХВАТКА МЕДСЕСТЕР — ЭТО ОСТРАЯ ПРОБЛЕМА НЕ ТОЛЬКО ОТЕЧЕСТВЕННОГО, НО И МИРОВОГО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ**

ному здравоохранению нужны специалисты, способные на 100% использовать все возможности современных технологий.

«При этом необходимо учитывать то, что в перспективе ожидается глобальный рост потребности в медицинских услугах, это прогнозируют все государства, так как увеличивается доля населения старшего возраста»,— подчеркивает Ольга Гаранина.

Чтобы справиться с дефицитом медсестер, необходимо вести комплексную работу, уверена Наталья Хмельницкая: от мотивационных мероприятий в школах до открытия полностью бюджетных медицинских колледжей и вузов.

«Нельзя просто открыть больше бюджетных мест, нужно аккуратно и грамотно замотивировать молодежь выбирать медицину как свое призвание. Дополнительно справиться с дефицитом помогли бы обучающие учреждения или хотя бы учреждения дополнительного образования на базе частных клиник, да и государственных и муниципальных, но необходима определенная поддержка самого государства, как финансовая, так и юридическая. Чтобы открыть такое учреждение, не должно быть препятствий и сложностей, возможно, даже упрощенное налогообложение при соблюдении определенных условий, например, при подготовке 100 медсестер для поликлиник в год»,— говорит эксперт.

Феликс Гамзаев рассказал, что в группе медицинских компаний CL решают задачу по привлечению и удержанию квалифицированных медицинских кадров следующим образом: расширили применение высоких технологий и автоматизировали работу медперсонала, следят за психологическим состоянием сотрудников и стремятся обеспечить максимально привлекательные условия труда.

«Медицина развивается так, что каждые пять лет обновляется не менее половины знаний, и наши специалисты должны быть в курсе последних достижений и технологий. Это требует постоянного внедрения программ внутрикорпоративного обучения и профессионального повышения квалификации, что является стимулирующим фактором для многих специалистов»,— отмечает господин Гамзаев.

**«НЕЛЬЗЯ ПРОСТО ОТКРЫТЬ БОЛЬШЕ БЮДЖЕТНЫХ МЕСТ, НУЖНО АККУРАТНО И ГРАМОТНО ЗАМОТИВИРОВАТЬ МОЛОДЕЖЬ ВЫБИРАТЬ МЕДИЦИНУ КАК СВОЕ ПРИЗВАНИЕ»**

Управляющая Центром хирургии и кардиологии CL Doctor Виола Скопец отмечает, что за последние пять лет действительно не наблюдается притока кадров на ставки среднего медицинского персонала в лечебные учреждения, как государственные, так и частные. Медсестры, закончив колледжи, в большинстве выбирают более современные профессии — идут работать косметологами или нутрициологами. Эти сферы на сегодняшний день обеспечены медперсоналом.

«На мой взгляд, прежде всего медицинская сестра — это человек, который готов оказать помощь страждущему. Это психолог и медсестра в одном лице, готовая сострадать и помогать. А такие гуманные черты характера воспитываются и государством, и семьей, и тем социумом, в котором растет и развивается ребенок. И на сегодняшний день нет высокого престижа и статуса у медсестер и медбратьев. Исторически сложилось, что эта профессия воспринимается обществом ниже профессии врача. Однако это в корне неверно. Сейчас к медицинским сестрам предъявляют высокие требования и ожидают от них компетенции не только в лечении, уходе за больным, но и в компьютерных технологиях, в документообороте и так далее. То есть современная медицинская сестра радикально отличается от медицинской сестры, которая была 30 лет назад. И я считаю, что медицинская сестра не должна приходить на работу и работать практически за гроши. У медицинской сестры должна быть достойная зарплата»,— рассказывает Виола Скопец.

Она отмечает, что решение кадровой проблемы в здравоохранении — не одномоментная задача и избежать дефицита кадров в этой отрасли можно только совместными усилиями в связке с образованием, государственным здравоохранением и медицинским бизнесом.

**КВАЛИФИКАЦИЯ НУЖНА** Исполнительный директор ООО «АРМЕД» (Сочи) Татьяна Румянцева обращает внимание, что в последние годы на вакансии медицинских сестер приходят соискатели, которые не имеют практических базовых навыков работы, знаний в области лекарственных препаратов, медицинской этики, деонтологии и коммуникации.

«Хотелось бы дополнительных мер поддержки со стороны государства при теоретической базовой подготовке кадров (единых стандартов системы образования), организации системы наставничества при первичной подготовке, материального стимулирования в первые годы освоения профессии. К сожалению, многие частные медицинские колледжи не соответствуют заявленному уровню из-за дефицита преподавательского состава, слабой материальной базы, низкого уровня образования, отсутствия заинтересованности в образовательных процессах самих педагогов и т. д.»,— говорит госпожа Румянцева.

По ее словам, необходимо усилить контроль за качеством работы учебных заведений и уровнем подготовки преподавательского состава. Возможно, открыть государственные симуляционные центры обязательной подготовки выпускников в части отработки практических навыков. Усилить идеологическую пропаганду на уровне государства о важной роли профессии врача, медицинской сестры, учителя, воспитателя.

«В случае сохранения отрицательной динамики подготовки кадров среднего медицинского персонала, растущего дефицита специалистов возрастает угроза разрушения выстроенной годами, успешно функционирующей медицинской системы в целом»,— резюмирует эксперт.

По мнению Ольги Гараниной, в настоящий момент совместную работу колледжей и медучреждений можно считать недостаточной. «Система образования должна готовить специалистов, которые знают ключевые направления развития здравоохранения и, главное, методы достижения целей национальных проектов, имеют две и более квалификации, максимально адаптированы к рабочему месту сразу после получения диплома. То есть, по сути дела, специалисты должны уже в период обучения быть максимально адаптированы к задачам медицинской организации и иметь квалификацию. Поэтому среди педагогов, практикующих медицинских работников, у студентов должна быть установка: я пришла учиться и пойду далее работать по специальности. А для того, чтобы я потом была мастером своей специальности, мне нужно поработать в государственных учреждениях»,— уверена Ольга Гаранина. ■

## КАК МЕНЯЛОСЬ КОЛИЧЕСТВО ВАКАНСИЙ МЛАДШЕГО МЕДПЕРСОНАЛА НА КУБАНИ В ПОСЛЕДНИЕ ТРИ ГОДА:



2022 год
2600
вакансий



2023 год
3100
вакансий



2024 год
3600
вакансий

**СООТНОШЕНИЕ КОЛИЧЕСТВА РАЗМЕЩЕННЫХ В БАЗЕ HH.RU РЕЗЮМЕ К КОЛИЧЕСТВУ ОТКРЫТЫХ ВАКАНСИЙ**

| Месяц | Регион | Специализация | hh индекс |
|---|---|---|---|
| 01.09.2021 | Краснодарский край | Медицинская сестра, медицинский брат | 3.7 |
| 01.09.2022 | Краснодарский край | Медицинская сестра, медицинский брат | 3.6 |
| 01.09.2023 | Краснодарский край | Медицинская сестра, медицинский брат | 2.7 |
| 01.09.2024 | Краснодарский край | Медицинская сестра, медицинский брат | 2.5 |

# МОЛОДЫМ НУЖНА УВЕРЕННОСТЬ

**ПО ДАННЫМ HH.RU, ЗА ПОСЛЕДНИЕ ДВА ГОДА ЧИСЛЕННОСТЬ РАБОЧЕЙ СИЛЫ В РОССИИ СНИЗИЛАСЬ ПРИМЕРНО НА 1 МЛН ЧЕЛОВЕК И СЕЙЧАС СОСТАВЛЯЕТ 76,3 МЛН ЗАНЯТЫХ. ПРИ ЭТОМ ОСОБЕННО БЫСТРО СОКРАЩАЮТСЯ ИМЕННО ТЕ ГРУППЫ, КОТОРЫЕ МАКСИМАЛЬНО ВОСТРЕБОВАНЫ НА РЫНКЕ ТРУДА — ОТ 19 ДО 40 ЛЕТ. СТАРШИЕ ПОКОЛЕНИЯ СТАРЕЮТ И УХОДЯТ С РЫНКА ТРУДА, А МОЛОДЫЕ НЕ МОГУТ ИХ ЗАМЕНИТЬ ПО ЧИСЛЕННОСТИ. ЧАСТО НОВЫЕ СОТРУДНИКИ НЕ МОГУТ ПОНЯТЬ, ЧТО ИХ НЕ УСТРАИВАЕТ НА НОВОМ РАБОЧЕМ МЕСТЕ, КАК ОБ ЭТОМ РАССКАЗАТЬ И НУЖНО ЛИ ОБ ЭТОМ СООБЩАТЬ, ПОЭТОМУ НЕ ЗАДЕРЖИВАЮТСЯ НА МЕСТЕ. НО РАБОТОДАТЕЛИ ПЫТАЮТСЯ РЕШИТЬ ПРОБЛЕМУ ТЕКУЧКИ КАДРОВ, СТАРАЯСЬ УЧЕСТЬ ОСОБЕННОСТИ ПОКОЛЕНИЯ Z. О РАЗНИЦЕ В РАБОЧЕМ ПОДХОДЕ ПОКОЛЕНИЙ — В МАТЕРИАЛЕ «G».** МАРИЯ УДОВИК

**Z УГНЕТАЕТ X** По данным HH.ru, работодатели стали жаловаться на резкое прекращение отношений без объяснений со стороны представителей поколения Z. Многие зумеры после первого этапа собеседования перестают выходить на связь с HR или не возвращаются с обеденного перерыва на рабочее место после официального трудоустройства. Такие действия создают серьезные трудности для компаний, стремящихся найти и удержать квалифицированные кадры.

Учитывая возникшие проблемы, корпоративный психолог сети ресторанов в Краснодаре Людмила Киселева поставила перед собой задачу адаптации молодых сотрудников из поколения Z к требованиям ресторанного бизнеса. По ее мнению, проблема для молодых людей не в списке должностных обязанностей, а в восприятии возможных трудностей, с чем старшее поколение справляется легче.

- *Зумеры — поколение, родившееся в период с 1997 по 2012 год, и они составляют значительную часть рабочей силы — 32% мирового населения. Из-за этого поколение Z продвигает свои приоритеты в рабочей среде. К ним относятся удаленная работа, гибкий график, баланс между работой и личной жизнью и признание. Однако люди, которые родились с 1965 по 1980-й (поколение X), могут быть не готовы к таким обновлениям.*

Поколение X, к которому в том числе относится госпожа Киселева, выросло в условиях, способствующих развитию навыков решения проблем. В отличие от них, поколение Z воспитывали в атмосфере защиты от трудностей, что повлияло на их отношение к профессиональным вызовам. Для представителей нового поколения привычный список задач может казаться чрезмерным и невыполнимым. При возникновении сложностей они склонны считать выбранный профессиональный путь неверным и менять работу в поисках удовлетворяющих условий и хорошей заработной платы, считает психолог.

Приоритеты поколения Z в профессиональной сфере включают стремление к исключительности, желание быть отличным от остальных коллег и получать высокую оплату при минимальных усилиях. Они также стараются избегать открытых конфликтов и постоянно находятся в поисках своего пути. Из явных положительных моментов психолог выделяет их стремление к саморазвитию и активному общению о семье. У них высокий уровень цифровой грамотности. Могут быстро подтянуть цифровые технологии к выполнению рабочих задач, что экономит для компании огромные деньги. Молодое поколение остро реагирует на социальную несправедливость. Психолог отмечает, что они любят win-win конструкции в отношениях на работе.

**ПОКОЛЕНИЕ Z МОЖЕТ УВАЖАТЬ РУКОВОДИТЕЛЯ, НО ПРИ ЭТОМ УВЕРЕННО СЛЕДОВАТЬ СВОИМ УБЕЖДЕНИЯМ. ИНОГДА ЭТО ДЕЙСТВИТЕЛЬНО УЛУЧШАЕТ КОМАНДНУЮ РАБОТУ, НО ЧАЩЕ ПРИВОДИТ К ПОТЕРЕ ДОВЕРИЯ И ТРЕВОЖНЫМ РАССТРОЙСТВАМ У ПОКОЛЕНИЯ X**



ФОТО: ЕВГЕНИЙ РАЗУМНЫЙ

**ПРИОРИТЕТЫ ПОКОЛЕНИЯ Z В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СФЕРЕ ВКЛЮЧАЮТ СТРЕМЛЕНИЕ К ИСКЛЮЧИТЕЛЬНОСТИ**

Авторитарный стиль управления неэффективен в среде, где преобладает поколение Z. Это связано с тем, что дети нулевых с раннего возраста имели доступ к интернету и цифровым технологиям, рассказала госпожа Киселева. Это позволяло им быстрее осваивать новые знания и навыки, чем их родителям. В результате границы между взрослыми и детьми стали менее четкими, что привело к утрате традиционных норм поведения и внутрисемейной иерархии. Однако проблемы на работе могут возникнуть и не по вине молодого сотрудника. Иногда предприятия самостоятельно отказываются от работников без объяснения причин.

«Я устроился работать в ресторан грузинской кухни и проработал там месяц. К обучению персонала относились наплевательски, меня кормили обещаниями об оплачиваемый стажировке, график работы постоянно перестраивался. Однако ушел я оттуда из-за доноса о краже, чего, естественно, не было. Потом, соответственно, мне сообщили, что это был просто повод меня выгнать. О нормальном отношении речи и не было»,— рассказал «G» соискатель Роман Чумаков.

Поколение Z может уважать руководителя, но при этом уверенно следовать своим убеждениям. Иногда это действительно улучшает командную работу, но чаще приводит к потере доверия и тревожным расстройствам у поколения X, уточнил психолог. Зумеры не готовы терпеть, когда к ним плохо относятся, в отличие от старшего поколения, которое считает работу важной для себя и готово идти на личные компромиссы. Единственное верное решение для примирения бумеров и зумеров психолог видит в открытом диалоге.

**ПОДСТРОЕННОЕ ОБРАЗОВАНИЕ** Поколению Z не хватает ряда ключевых навыков, которые необходимы для работы, отметили в пресс-службе Кубанского государственного медицинского университета (КубГМУ). Например, важно развивать умение работать в команде. Хотя многие образовательные программы делают акцент на групповой работе, некоторые студенты испытывают трудности в коммуникации с другими людьми. Это может негативно сказаться на их способности эффективно взаимодействовать с коллегами и пациентами в будущем, считают в медвузе.

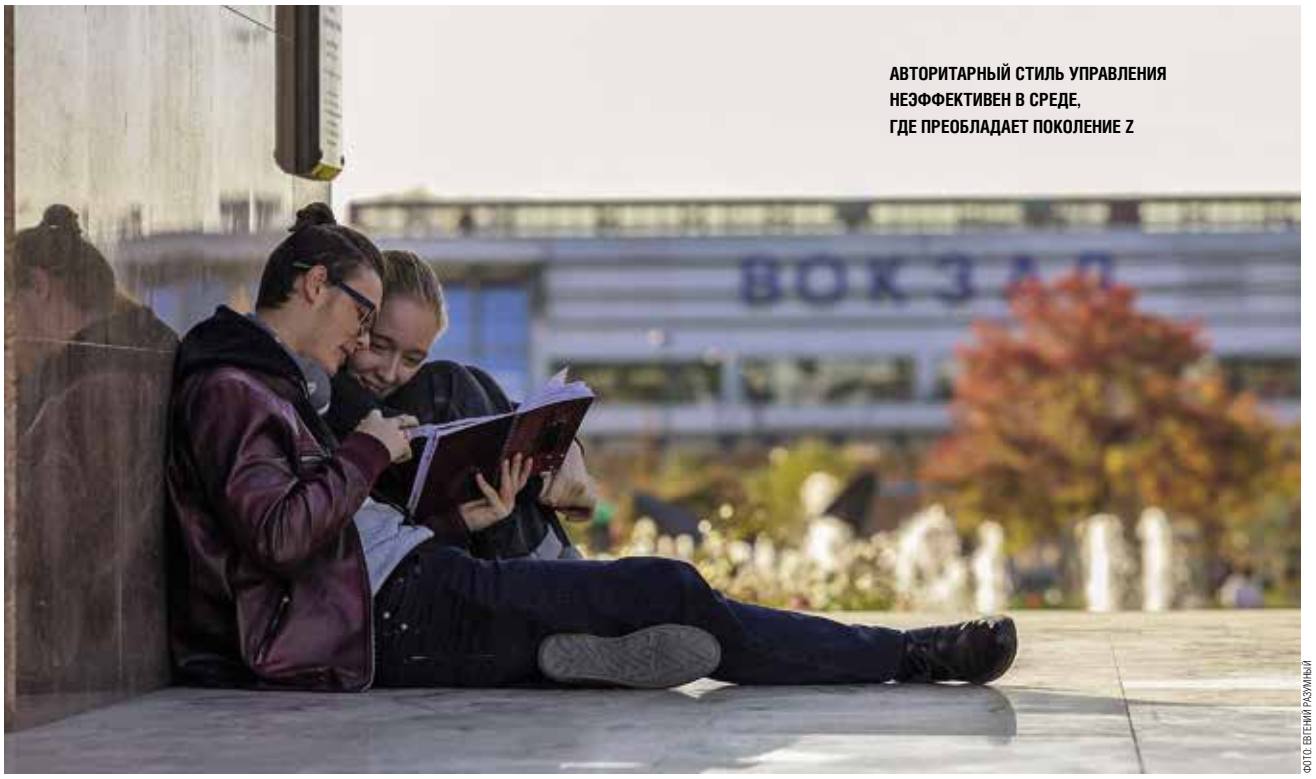
Управление стрессом также является критически важным. Работа в медицине часто сопряжена с высоким уровнем стресса, и не все студенты готовы к таким испытаниям. Необходимы стратегии и методы, которые помогут им справляться с эмоциональными и физическими нагрузками. Это руководство учебного заведения сейчас разрабатывает и внедряет в программу, уточнили в вузе.

«Навыки управления временем становятся все более актуальными. Планирование и распределение своего времени между учебой, работой и личной жизнью может быть сложной задачей для многих студентов. Это требует развития организованности

и самодисциплины, что крайне важно для успешной карьеры в медицине. Развивая эти навыки, студенты смогут значительно повысить свою готовность к профессиональной деятельности и справляться с вызовами, которые ждут их на рабочем месте»,— рассказали представители университета.

Представители университета резюмируют, поколению Z не хватает практического опыта и уверенности в своих навыках, что можно компенсировать через использование виртуальной реальности и симуляционных тренингов. Эти технологии позволяют студентам безопасно развивать необходимые умения перед выходом на реальную работу. Гибкие онлайн-курсы и платформы дистанционного обучения также играют важную роль, позволяя совмещать учебу с работой и другими обязательствами. Знакомство с современными технологиями, такими как электронные медицинские записи и системы поддержки принятия решений, поможет будущим специалистам адаптироваться к профессиональной среде.

Активное использование социальных сетей и форумов для обмена опытом с коллегами по всему миру способствует развитию межкультурной компетентности и глобального взгляда на здравоохранение. Наконец, подход к обучению, основанный на решении проблем и проектной работе, помогает студентам развивать творческое мышление и находить инновационные решения сложных задач, что крайне важно в современной медицине. Развивая эти навыки в университете, молодые специалисты смогут лучше подготовиться к вызовам своей профессиональной деятельности. Учебные заведения сейчас подстраивают учебные программы и подходы к обучению для разных поколений для достижения необходимых результатов.




**АВТОРИТАРНЫЙ СТИЛЬ УПРАВЛЕНИЯ НЕЭФФЕКТИВЕН В СРЕДЕ, ГДЕ ПРЕОБЛАДАЕТ ПОКОЛЕНИЕ Z**

ФОТО: ЕВГЕНИЙ РАЗУМНЫЙ

**ПОБЕГ ОТ НЕПРИВЫЧКИ** В современном мире молодые специалисты ценят гибкие условия труда, возможность работать удаленно и поддержку со стороны руководства в процессе адаптации, рассказали аналитики сервиса по подбору работы. Для них крайне важно наличие наставника или куратора, который поможет им освоиться в новой среде и ответит на возникающие вопросы. С этим видением они выходят на рынок вакансий, где будут искать объявления с четкими описаниями обязанностей, ценности компании и положительные отзывы сотрудников.

По данным HH.ru, молодым людям больше всего не хватает периода адаптации. В частности, из-за этого работодатели все чаще отмечают, что многие молодые специалисты не задерживаются на новых местах, проявляя поведение, которое можно охарактеризовать как «гостинг». Гостинг (от англ. Ghosting — «призрак») — резкое прекращение каких-либо отношений без объяснений. HR-специалисты рассказали, что потенциальные работники могут договариваться о собеседовании, но блокировать HR в назначенный день. Игнорирование звонков может наступить и после принятия предложения о работе. Официальное трудоустройство также не станет преградой. Специалист может уйти на обеденный перерыв, но не вернуться в офис. Такие действия создают дополнительные трудности для компаний, которые стремятся найти и удержать квалифицированные кадры.

Руководитель проекта в международной IT-компании Михаил Дроздов сообщил, что в его практике только один раз была ситуация, когда молодой сотрудник покинул рабочее место без объяснения причин. Однако заметна разница в поведении между поколением Z и более старшими коллегами.

«Старшие сотрудники, как правило, более сдержанны в своих действиях и мыслях, но проявляют большую ответственность. В отличие от них, зумеры более раскрепощены и открыты для новых идей, что позволяет им генерировать креативные решения, о которых старшее поколение может не задумываться. Вопреки общему мнению, отдельного подхода к зумерам не требуется, однако важно подбирать понятные для них слова и приводить примеры для облегчения коммуникации. В подходе к решению задач также наблюдается разница: старшее поколение склонно к более консервативным методам, в то время как зумеры предпочитают использовать современные методы, такие как исследование и сбор референсов»,— рассказал господин Дроздов.

Оба поколения хорошо справляются с большими объемами задач. Для достижения такого результата в компании действует программа адаптации для новых сотрудников, которая длится три месяца. В этот период новички знакомятся с командой и своей ролью, а также интегрируются в коллектив. Каждому новому сотруднику назначается ментор, который помогает освоиться и погрузиться в аспекты проекта, пояснил эксперт.

Руководитель проекта в международной IT-компании в игровой индустрии считает, что коммуникация и работа в команде у сотрудников, только что выпустившихся из университета, не вызывают проблем. Индивидуальный подход к каждому сотруднику и разнообразие команды по возрасту и интересам способствуют легкому нахождению общего языка. Хотя рабочие коллизии могут возникать, их разрешение происходит достаточно просто, рассказал господин Дроздов.

Для снижения текучести кадров компания уделяет особое внимание процессу подбора персонала на собеседованиях, так как планируется долгосрочное сотрудничество. Зумеры задерживаются в компании благодаря интересной работе в игровой индустрии, что позволяет им совмещать хобби и профессию, резюмировал Михаил Дроздов.

По данным опроса HH.ru, 58% респондентов в возрасте от 18 до 24 лет сообщили об отсутствии программы адаптации на рабочих местах. Особенно это актуально для таких сфер, как строительство и недвижимость, где условия труда могут быть менее предсказуемыми и более сложными для новичков. Понимание задач и обязанностей нового сотрудника напрямую связано с качеством адаптации, отмечают специалисты. 89% опрошенных зумеров согласны с тем, что первое время им нужна поддержка коллег.

«Но даже если есть поддержка коллектива, молодому сотруднику нужно и ощущение безопасности. Чаще всего стажировка не оплачивается, не подкрепляется документом, все держится на добром слове. Выходит, что того же стажера с желанием начать трудовую деятельность могут легко использовать в "благотворительных" целях. В моем опыте были такие случаи. Я могла ходить неделю, месяц или два на стажировку, ждать оформления. Один раз это закончилось самовольным уходом и поиском новой работы, так как мне все время говорили: "Как только получится, мы тебя сразу оформим, пока ходи, набирайся опыта". В другой раз меня попросили уйти, так как у них не было времени меня обучать, хотя я там была месяц. На вопрос о том, справляешься ли ты, работодатели чаще всего дают поверхностные ответы. Через некоторое время руководство начинает холодно взаимодействовать. Тогда уже понимаешь, что здесь ты работать не будешь и уже не хочешь. Да, ты получаешь какой-то опыт, но теряешь время, деньги и стимул работать»,— рассказала магистрантка КубГУ Мария Алдина.

**«СТАРШИЕ СОТРУДНИКИ, КАК ПРАВИЛО, БОЛЕЕ СДЕРЖАННЫ В СВОИХ ДЕЙСТВИЯХ И МЫСЛЯХ, НО ПРОЯВЛЯЮТ БОЛЬШУЮ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ. В ОТЛИЧИЕ ОТ НИХ, ЗУМЕРЫ БОЛЕЕ РАСКРЕПОЩЕНЫ И ОТКРЫТЫ ДЛЯ НОВЫХ ИДЕЙ, ЧТО ПОЗВОЛЯЕТ ИМ ГЕНЕРИРОВАТЬ КРЕАТИВНЫЕ РЕШЕНИЯ»**

По статистике, чаще всего люди в возрасте 18–24 лет уходят с новой работы после нескольких недель или месяцев (21%). В первые недели на новом месте зумеры чаще сталкивались со стрессом от непонимания, что нужно делать (47%), они испытывали дискомфорт, потому что не были уверены в себе на новом месте (45%), волновались, что они не справятся и их уволят (45%), от того, что они не знают, у кого попросить совет и к кому обратиться за помощью (35%). Такие данные получили аналитики HH.ru.

Специалисты кадровых агентств отмечают, что представители поколения Z чаще проявляют интерес к таким сферам, как информационные технологии и маркетинг, которые предлагают более динамичную и инновационную рабочую среду. Они менее охотно рассматривают такие области, где возможности для роста и развития могут быть ограничены (ЖКХ, фармацевтика).

Для того чтобы молодые специалисты оставались на рабочих местах, необходимо учитывать их потребности и ожидания. Работодателям следует разрабатывать программы адаптации, которые включают менторство, четкие инструкции по выполнению задач и возможность задать вопросы. Это позволит создать более комфортную атмосферу для новых сотрудников и повысить их удовлетворенность работой, что в конечном итоге приведет к снижению текучести кадров и улучшению общей производительности компании, резюмируют специалисты кадровых агентств. ■

**КАКИЕ ВОЗРАСТНЫЕ КАТЕГОРИИ, ПО ДАННЫМ ОПРОСА HH.RU, УВОЛЬНЯЮТСЯ ЧАЩЕ ВСЕГО**

| Возраст | Да | Нет | Я уволился(-лась) после нескольких недель/месяцев на новой работе |
|---|---|---|---|
| 18–24 | 35% | 45% | 21% |
| 25–34 | 37% | 53% | 10% |
| 35–44 | 43% | 47% | 10% |
| 45–54 | 41% | 52% | 7% |
| 55 и старше | 34% | 57% | 8% |

**КАКИЕ ВОЗРАСТНЫЕ КАТЕГОРИИ, ПО ДАННЫМ ОПРОСА HH.RU, БОЛЬШЕ ОСТАЛЬНЫХ НУЖДАЮТСЯ В АДАПТАЦИИ**

| Возраст | Да | Нет | Затрудняюсь ответить |
|---|---|---|---|
| 18–24 | 89% | 4% | 7% |
| 25–34 | 87% | 4% | 9% |
| 35–44 | 82% | 8% | 10% |
| 45–54 | 73% | 11% | 15% |
| 55 и старше | 66% | 20% | 15% |

# УПАКОВКА ДЛЯ БИЗНЕСА

## В Краснодаре прошел четвертый поток «Школы франчайзинга»

С 7 по 11 октября на площадке Центра «Мой бизнес» 10 кубанских предпринимателей знакомились с инструментами масштабирования своего дела через создание и продвижение франшиз. В Краснодарском крае «Школу франчайзинга» для бизнеса реализуют бесплатно в рамках нацпроекта «Малое и среднее предпринимательство». Это уже четвертый поток обучающей программы. Предыдущая школа состоялась в сентябре.

«Участие в «Школе франчайзинга» помогает предпринимателям повысить конкурентоспособность своего бизнеса на рынке. Они могут научиться новым методам продвижения своих товаров и услуг, улучшить качество продукции и сервиса, что в конечном итоге может привести к увеличению продаж и прибыли»,— рассказала исполнительный директор регионального Фонда развития бизнеса Елена Пистунова.

На бесплатном мероприятии предприниматели узнали о видах масштабирования бизнеса, этапах и технологиях создания франшиз, изучили основы франчайзинга, анализа бизнес-моделей, финансовых моделей и организационных структур. Участники курса получили знания о моделировании бизнес-процессов, разработке и реализации маркетинговых стратегий, инструментах защиты товарного знака и коммерчески ценной информации франшизы. В качестве преподавателя перед предпринимателями выступила президент НКО «Южная Ассоциация Франчайзинга» и партнер Центра «Мой бизнес» Евгения Гертель.

«Что такое упаковка бизнеса во франшизу? Это наведение порядка в своем деле, отладка всех процессов, чтобы один предприниматель мог передать другому качественно функционирующий бизнес, приносящий прибыль»,— рассказала Евгения Гертель.

Перед началом «Школы франчайзинга» претенденты прошли отбор. На участие в последнем потоке заявки подали 60 человек, из которых 10 приступили к занятиям. Они представляют разные направления бизнеса: детские центры, сферу услуг, в частности бьюти-индустрию, кофейни и стритфуд, также в числе участников были производственная компания и организация по аренде рабочей силы. «Тот, кто проходит отбор, уже готов к масштабированию своего бизнеса. Поэтому после школы 100% выпускников упаковывают свои франшизы. Есть и обратный процесс: кто-то хочет создать франшизу, а кто-то — ее приобрести, и последние также становятся участниками нашей школы. Для таких предпринимателей плюс участия в проекте заключается в том, что при выборе франшизы они уже понимают



ФОТО: АНДРЕЙ ИЛЬЧЕНКО

*В Краснодарском крае «Школу франчайзинга» для бизнеса проводят бесплатно*

стандарты качества. Им уже "пустышку" не продашь»,— сообщила Евгения Гертель.

В «Школе франчайзинга» информация подается в очень концентрированном формате, чтобы разбавить теорию и удержать внимание участников, перед предпринимателями выступают эксперты, которые уже получили положительный опыт создания собственной франшизы. Также на занятиях используется формат «мастермайнд», когда участники образовательного проекта придумывают идеи для своих коллег по развитию бизнеса.

«Например, у одного из участников школы имеется свое швейное производство по перетяжке салонов автомобилей. Но, помимо основного бизнеса, у него есть социально ориентированный проект — "женский дом", в котором получают помощь женщины, подвергшиеся домашнему насилию. А у нашего эксперта Павла Ерагера бизнес связан с поддержкой людей, оказавшихся в сложной жизненной ситуации. Один проект может дополнить другой, и предприниматели, что называется, нашли друг друга. И таких коллабораций в каждой "Школе франчайзинга" происходит много»,— утверждает президент НКО «Южная Ассоциация Франчайзинга».

Павел Ерагер создал социально ориентированный бизнес, направленный на трудоустройство людей, попавших в сложные жизненные ситуации. «Мы помогаем жителям станиц и деревень, которые не смогли себя реализовать. Кто-то имеет низкую заработную плату, кто-то тяготеет к вредным привычкам. Для этих ребят мы создаем общежития, организуем работу вахтовым методом и, в конечном счете, даем им качественные рабочие места. При этом мы закрываем свободную нишу рабочей силы на строительных объектах и для агропредприятий»,— рассказал он.

В «Школе франчайзинга» Павел принимает участие уже во второй раз. Сначала в качестве ученика, сегодня как эксперт. «До моего участия в "Школе франчайзинга" я масштабировал свой бизнес другими инструментами, при этом порой неправильно выбирал партнеров, где-то даже терпел убытки. Я прошел обучение, оформил франшизу, и теперь масштабирование бизнеса стало более качественным. Сегодня на рынок труда я завожу очень интересных партнеров, вокруг меня образовалась другая команда. С появлением новых партнеров появляются новые идеи, благодаря им управляющая компания укрепляет свои позиции. Например, мы уже начали работать с искусственным интеллектом»,— сообщил он.

Сегодня бизнес Павла Ерагера имеет более 50 отделений в ЮФО, один партнер работает в Западной Сибири: в Кузбассе.

Участник «Школы франчайзинга» Илья Цыцылин руководит компанией, которая занимается ЧПУ-фрезеровкой алюминиевого композита. «Мы оказываем услуги строителям, которые занимаются облицовкой фасадов зданий. Наше предприятие заняло лидирующие позиции на рынке, и сейчас мы хотели бы масштабировать производство на федеральный уровень»,— заключил он.

По словам предпринимателя, один из способов развития производства — создание собственной франшизы. «В школу я пришел, чтобы получить необходимые знания для упаковки франшизы. В результате я узнал, как формировать организационную структуру компании, какие инструменты необходимы для дальнейшего ее развития»,— сообщил Илья Цыцылин.

После успешного прохождения «Школы франчайзинга» предприниматели получают соответствующий сертификат. «Это своего рода сертификат качества. В процессе обучения мы вместе со слушателями проходим все блоки, которые необходимы для создания франшизы. У нас есть обратная связь с выпускниками, люди признаются, что после школы они настраивают бизнес и увеличивают оборот до двух раз. Потому что предприниматель начинает видеть те слепые пятна, которые ему мешают развиваться»,— рассказала Евгения Гертель.

Она отмечает, что с Центром «Мой бизнес» она взаимодействует с 2020 года. Первые несколько лет занималась упаковкой франшизы под ключ для кубанских предпринимателей в рамках государственной поддержки, оказываемой центром бизнесу. Потом было принято решение организовать «Школу франчайзинга», чтобы большему количеству предпринимателей стала доступна эта возможность. «Благодаря такому подходу мы практически в четыре раза увеличили охват предпринимателей, которые рассчитывают таким образом масштабировать свой бизнес»,— заключила Евгения Гертель.

Помимо «Школы франчайзинга», Центром «Мой бизнес» организуются блоки по франчайзингу и на других мероприятиях, например в рамках проекта «Бизнес-лагерь». Этот образовательный проект для предпринимателей также бесплатный и оказывается в рамках господдержки.

### *На что нужно обратить внимание при выборе франшизы*

- *На бренд. Насколько он раскручен.*
- *На финансовую модель компании. Важно иметь четкое понимание, что предприниматель сможет там зарабатывать, что франшизу упаковали не для того, чтобы только заработать на ее продаже, но и для того, чтобы развить сеть. Встречаются, к сожалению, такие предприятия, которые открывают франшизы, чтобы покрыть кассовые разрывы. Важно изучить финансовые отчеты компании.*
- *На юридическую составляющую. Нужно обратить внимание на договор, в котором четко прописываются отношения между франчайзером и франчайзи.*

*«Это основные советы, но важно и то, чтобы бизнес приносил предпринимателю удовольствие. Франшиз на рынке огромное количество, так что есть возможность выбрать нишу, которая тебе нравится»,— рассказала Евгения Гертель.*

Департамент информационной политики Краснодарского края

## Алеся Романова:

# «Мы предлагаем перспективные и проверенные временем концепции»

Управляющий партнер Vasilchuki Restaurant Group — о том, как открыть успешный ресторан по франшизе



Холдинг Vasilchuki Restaurant Group развивает франчайзинг уже почти четверть века. Сегодня под брендом Vasilchuki Chaihona №1 работают более 40 ресторанов по всей России. В этом году компания представила новые концепции. О том, как Vasilchuki Restaurant Group развивает франчайзинг и как открыть действительно хороший ресторан, рассказывает управляющий партнер холдинга Алеся Романова.

**— Как вы начали развиваться по франчайзингу?**

— По модели франчайзинга мы работаем с момента основания флагманской концепции «Чайхона №1» (далее — Vasilchuki Chaihona №1) еще с 2001 года. Под этим брендом успешно работает целая сеть ресторанов по всей России. В этом году мы выводим на рынок франчайзинга еще две концепции: это fast casual бистро «Пловбери» и демократичные мясные рестораны Stake it Easy — наш совместный проект с винной компанией Simple Wine, очень интересный и перспективный.

Решение более активно развивать франчайзинг приняли, потому что он позволяет нам значительно ускорить темпы роста сети ресторанов. Мы можем одновременно открывать новые точки в разных регионах и даже странах. Это обеспечивает более быстрое проникновение на рынок и расширение нашего бренда, чем если бы мы развивали сеть самостоятельно.

Франчайзинг позволяет нам снизить финансовую нагрузку на компанию, так как франчайзи инвестируют собственные средства в открытие и управление ресторанами. Это освобождает наши ресурсы для других стратегических инвестиций и развития. Местные франчайзи обладают глубокими знаниями своих рынков, что позволяет более эффективно вести бизнес, лучше адаптироваться к региональным особенностям и предпочтениям потребителей. Франчайзи, как правило, более мотивированы к успеху, поскольку они инвестируют свои собственные ресурсы. Это приводит к более высокому уровню обслуживания и управления, что в конечном итоге повышает удовлетворенность клиентов, а это, как правило, повышает и престиж, и узнаваемость бренда. Для нас, как и для любой компании, которая дорожит своим именем, этот показатель очень важный.

**— Как устроена франшиза ваших ресторанов? Какие концепции вы предлагаете?**

— На данный момент мы предлагаем три наиболее перспективные и уже работающие модели, которые прошли проверку временем и цифрами. На наш взгляд, это наиболее честный подход в выстраивании партнерских взаимоотношений.

Vasilchuki Chaihona №1 — флагман проекта, который много лет показывает устойчивую динамику. Его концепция исторически зарекомендовала себя как успешная, и интерес к ней стабилен. Более 50 ресторанов, работающих в разных уголках страны,— яркое тому подтверждение.

Stake it Easy — отличный современный концепт демократичного стейк-хауса с авторским подходом к приготовлению мясных блюд. Концепция показывает хорошую экономику, это одна из основных причин выведения бренда во франшизу. Формат достаточно легкий для масштабирования и вполне универсальный как по продукту, так и по философии. Он отлично вписывается в жизнь современного города.

«Пловбери» — концепция, которая закрывает ежедневные потребности городского жителя в полноценном и правильном обеде или перекусе. Мы сейчас немного пересмотрели форматы расположения ресторанов под данным брендом: из ТРЦ переходим в уличный формат, который, на наш взгляд, для современной недорогой кулинарии наиболее актуален.

По всем трем концепциям мы установили единый платеж роялти в 5%. Также мы немного переосмыслили концепцию Vasilchuki Chaihona №1, заложив в нее два формата ресторанов, что позволяет нам охватывать более широкий спектр городов и сделать порог входа в проект более доступным.

**— На какие города нацелена ваша франшиза?**

— Под все наши концепции попадают города от 350 тыс. жителей и выше. Мы персонально рассматриваем каждую заявку, изучаем локацию под конкретный концепт. К сожалению, пока еще есть города, в том числе и миллионники, где запуск нашего ресторана может быть не согласован УК.

**— Кто ваша основная целевая аудитория?**

— Наша бизнес-аудитория включает несколько ключевых сегментов. Во-первых, опытные предприниматели и инвесторы, которые ищут надежные и прибыльные возможности для расширения своего портфеля. Как правило, они имеют: значительные финансовые ресурсы, опыт управления другими бизнесами, в том числе в сфере ресторанного и гостиничного бизнеса, интерес к расширению или диверсификации своего портфеля.

Во-вторых, это владельцы и операторы независимых ресторанов или гостиниц, которые хотят присоединиться к успешной сети или ребрендировать свой бизнес. Они хорошо понимают ресторанный бизнес, у них есть действующие объекты недвижимости, а также желание увеличить прибыль и улучшить операционные процессы.

Третья категория — это региональные девелоперы и частные инвесторы, специализирующиеся на развитии недвижимости и управлении торговыми центрами, которые видят потенциал в открытии франчайзинговых ресторанов. У них есть значительные финансовые ресурсы и опыт в недвижимости, хорошие связи с местными властями. Они обладают стратегическим мышлением и строят долгосрочные планы развития.

**— Какие требования вы предъявляете к покупателям франшизы?**

— Мы предъявляем к покупателям нашей франшизы ряд требований, чтобы обеспечить успешное развитие и поддержание высокого уровня качества нашего бренда. Вот основные критерии, которые мы учитываем.

Первое — финансовые ресурсы. Покупатель должен иметь достаточные финансовые средства для покрытия всех начальных затрат, включая плату за франшизу, аренду помещения, ремонт, закупку оборудования и начальные запасы продуктов. Обычно это сумма в пределах от 50 млн руб. и выше (в зависимости от концепции). Важно, чтобы у франчайзи были оборотные средства для поддержания бизнеса в первые месяцы, пока он не станет прибыльным.

Второе — это опыт и навыки. Мы предпочитаем работать с кандидатами, которые имеют опыт в управлении бизнесом, особенно в сфере ресторанного или гостиничного бизнеса. Однако это не является обязательным требованием, если кандидат обладает другими важными качествами, в том числе сильными лидерскими и управленческими навыками, способностью эффективно руководить командой и решать оперативные задачи.

Третье — личностные качества. Мы ищем франчайзи, которые действительно увлечены ресторанным бизнесом и готовы вкладывать свое время и усилия в развитие нашего бренда.

Их должно отличать умение эффективно общаться с клиентами, сотрудниками и руководством компании-франчайзера.

Четвертое — локация и рынок. Франчайзи должен хорошо знать особенности местного рынка, включая конкурентов, предпочтения клиентов и рыночные тренды.

Пятое — соответствие корпоративным стандартам. Франчайзи должны быть готовы соблюдать все корпоративные стандарты и процедуры, которые касаются качества продукции, обслуживания клиентов, маркетинга и брендирования. Они и их команды должны пройти обязательное обучение и тренинги, организованные нашей компанией, и быть готовы к постоянному развитию и улучшению своих навыков.

Шестое — долгосрочные цели. Мы ищем партнеров, которые заинтересованы в долгосрочном сотрудничестве и имеют планы по развитию бизнеса в рамках нашей франчайзинговой сети.

**— Может ли в ресторанный бизнес зайти инвестор без опыта?**

— Да, конечно, однако стоит внести ясность в ситуацию. В случае если инвестор без опыта ступает на новое для него поле, такое как ресторанный бизнес, то его подстерегает огромное количество рисков. Именно поэтому гораздо более безопасно покупать франшизу, чем пытаться запустить собственный проект. Если говорить о наших кейсах, то да, у нас есть партнеры, которые на момент вхождения в проект не имели за спиной практического опыта работы в общепите, но обладали высокими бизнес-компетенциями в других отраслях, что положительно их характеризовало как уверенных потенциальных партнеров.

**— Оцените общую ситуацию на рынке франчайзинга в ресторанном бизнесе?**

— На данный момент этот рынок показывает значительный рост и восстановление, в том числе после пандемии. Спрос на рестораны и франшизы снова растет. Многие компании адаптировались к новым условиям, усилив меры безопасности и развивая услуги доставки. Технологии играют важную роль в этом процессе. Рестораны активно внедряют онлайн-заказы, системы лояльности и мобильные приложения. Также растет интерес к автоматизации процессов на кухне и в обслуживании клиентов.

Потребительские предпочтения тоже меняются. Все больше людей предпочитают здоровую пищу и экологически чистые продукты. Это приводит к появлению в меню ресторанов органических и растительных блюд. Экологическая ответственность становится важным фактором. Франчайзеры внедряют биоразлагаемую упаковку и стараются снизить пищевые отходы.

Появляются новые форматы и концепции. Dark kitchen или виртуальные кухни работают исключительно на доставку. Это позволяет снизить расходы на аренду и персонал. Поп-ап рестораны или киоски появляются на ограниченное время в определенных местах. Это дает возможность тестировать новые рынки и концепции.

Многие сети активно выходят на международные рынки. Они адаптируют свои предложения к местным вкусам и культурным особенностям. Успешные франчайзеры учитывают местные предпочтения и предлагают адаптированные меню.

Рынок остается очень конкурентным. Это требует постоянного инновационного подхода и улучшения качества обслуживания. Наблюдается тенденция к консолидации. Крупные игроки поглощают мелкие сети, усиливая свои позиции.

Реклама

# «ОТСКАНИРОВАТЬ И ВОССОЗДАТЬ МОЖНО ДАЖЕ АВТОМОБИЛЬ В НАТУРАЛЬНУЮ ВЕЛИЧИНУ»

О том, какую господдержку бизнесу оказывает Центр прототипирования Краснодарского края, рассказал начальник центра Кирилл Белозеров

**— Насколько актуальны услуги вашего центра для бизнеса? Как часто он обращается за поддержкой?**

— Уникальный по составу услуг Центр прототипирования был создан в 2019 году и оказал уже более 600 услуг. Центр осуществляет поддержку бизнеса в области разработки продукции, изготовления прототипов и подготовки производства. Из общего количества услуг 278 можно отнести к научно-исследовательским и опытно-конструкторским работам. И 324 — к производству прототипов и готовых изделий. С каждым годом услуги Центра прототипирования пользуются все большим спросом. Помогает в этом и эффективный маркетинг, повышающий узнаваемость, и привлекательные условия сотрудничества. А экономические и политические реалии времени подтолкнули многих предпринимателей к поиску новых возможностей и развитию направлений, которые раньше не казались перспективными. Клиентом нашего центра может стать абсолютно любой (от физических лиц до субъектов МСП). В производственную лабораторию Центра прототипирования обращаются совершенно разные компании из различных сфер экономики. А для субъектов МСП Краснодарского края в рамках господдержки предусмотрен льготный прайс, предприниматель оплачивает фактически только материалы. Это расширяет возможности для бизнеса. Для всех остальных действует обычная стоимость на услуги. Но и она ниже рыночной. Среди самых востребованных услуг, оказываемых Центром прототипирования, можно отметить FDM 3D-печать. Это технология выращивания изделия из пластика, путем послойного наплавления пластикового прутка.

**— Какие еще услуги вы предоставляете бизнесу?**

— В настоящий момент инженеры Центра могут помочь в самых разных направлениях: в разработке продукции, проектировании трехмерной модели с последующей подготовкой конструкторской документации. Также у нас помогут с разработкой пресс-формы, изготовлением прототипов изделий для оценки эргономических свойств и работоспособности. 3D-сканер позволит восстановить конструкторскую документацию изделия, провести обратное проектирование и внесение изменения в оригинальную конструкцию. В собственной литейной мастера могут осуществлять мелкосерийное литье изделия без затрат на разработку и производство дорогостоящих пресс-форм. Оборудование центра позволяет не просто воссоздать уже готовую модель, но и модернизировать деталь.

**— Чертежи какой сложности вы можете выполнить? Вы можете создать чертеж изделия после сканирования существующей детали или создать его с нуля? Может ли это быть просто одна деталь или вы поможете создать чертежи какого-либо сложного механизма?**



ФОТО ПРЕСС-СЛУЖБЫ ЦЕНТРА «МОЙ БИЗНЕС»

*Кирилл Белозеров*

— Мы часто делимся историей о том, что в центр можно обратиться с чертежом от руки на «салфетке», и этого зачастую для наших специалистов будет достаточно. В штате работают инженеры-конструкторы, и они выполняют как конструкторские задачи, так и задачи по реверс-инжинирингу, обратному проектированию. Это процесс создания точной копии объекта по уже существующему образцу. Чаще всего к нам приходят за «доработкой» деталей. Например, к нам неоднократно обращалась за помощью компания «Евротехника», занимающаяся производством ручного бензоинструмента. В нашем центре мы неоднократно дорабатывали эргономику моделей корпусов, ручек бензопил и воздуходувок.

**— Крупные центры прототипирования могут создать полноценную модель автомобиля хоть в натуральную величину. А какие продукты вы можете создать? Есть ли ограничения по размерам и т. п.?**

— Да, отсканировать и воссоздать можно даже целый автомобиль в натуральную величину. Некоторые услуги занимают 2–3 дня, а более сложные задачи могут решаться месяц и более. Все зависит от того, на каком этапе «заходит» задача, что нужно сделать и какая обратная связь от заказчика. Инженер старается учитывать все пожелания и предложить экспертную точку зрения.

Среди оборудования центра есть ручной сканер, с которым можно выезжать за пределы лаборатории на Северной, 405. Иногда работать приходится с объектами, которые невозможно транспортировать. Именно такая ситуация была у одной из кубанских компаний, которая обратилась к специалистам центра с запросом провести 3D-моделирование гребного винта. Для этого наши инженеры отправились в Новороссийск. При помощи ручного сканера было проведено 3D-сканирование гребного винта и его обратное проектирование для последующего воспроизводства. Как отмечают сотрудники компании, в судостроительной отрасли иностранные санкции в отношении российских компаний соблюдаются особенно жестко. Это очень осложняет ремонт судов. Поэтому единственное логичное решение этой проблемы — самостоятельное производство этих комплектующих. Работа специалистами была выполнена успешно, сейчас предприятие продолжает работу.

**— Вы можете выполнить деталь из пластика, а что делать, когда клиенту нужна стальная деталь?**

— В период пандемии невозможно было достать сломанную деталь для производства кубанских хлебцев на ООО «Хлебов». Предприятие обратилось за разработкой сломанной детали и производством партии прототипов, благодаря которым рабочий цикл не остановился. Реинжиниринг комплекта расходных шестерней к производственной линии (на период поставки официального комплекта запчастей) дал возможность минимизировать издержки из-за остановки линии.

**— Если к вам обратятся за созданием дизайна изделия, например, корпуса наручных часов, вы это можете сделать?**

— В Центре мы можем помочь и с этим. Вот нестандартный пример: благодаря господдержке предприниматель Евгения Храмцова развивает свой проект производства биоразлагаемых урн для праха. Центр прототипирования оказал ей поддержку по проектированию модели урны, печати мастер-модели изделия, производству силиконовой формы по мастер-модели. В частности, наши специалисты доработали более плотное прилегание крышки и предложили вариант дизайна изделий.

**— Расскажите о самых интересных проектах, в которых участвовали ваши специалисты.**

— Можно отметить несколько интересных обращений. ООО «ГРЕЙ» мы сделали реинжиниринг деталей маркеров для пейнтбола. Компании «Орто-Маркет» помогли с оцифровкой зарубежных коленных модулей протезов. ИП Маркушин попросил изготовить матрицы для ортопедических изделий. Владелец компании, по образованию хирург, занимается исправлением врожденных деформаций грудной клетки у детей и подростков. Работала была кропотливая, но очень интересная.

Еще из сложного: проводили реинжиниринг поворотного подшипника без демонтажа, прямо на плавкране. И еще один пример интересного обращения: для ИП Крошкова сделали диораму с историческими зданиями Краснодара при подготовке к выставке. Напечатали домики в масштабе. Благодаря услуге центра прототипирования заводу по производству пищевого оборудования из Краснодара удалось сэкономить время и средства для производства сложной детали тестомеса. Предприятие ежегодно производит около 150 тысяч единиц профессионального оборудования. Инженеры центра прототипирования провели сканирование сложной детали для тестомеса, которую раньше покупали за рубежом, и создали ее 3D-модель.

**— Расскажите о сотрудниках центра. Какие специалисты у вас работают?**

— В центре работает молодой коллектив ребят, инженеров, инженеров-конструкторов. Наши специалисты ежегодно проходят повышения квалификации, ведь приходится работать с самым новейшим ПО и оборудованием. Например, в июне мы провели обновление нашего парка FDM-принтеров. Теперь все они оснащены термокамерой, которая обеспечивает наилучшую спекаемость слоев и сокращает пагубное влияние усадки материала в процессе печати, что в итоге делает наши распечатки прочнее и точнее, чем было до этого. Также в процессе наладка работы принтеров с новыми материалами, которые ранее были нам недоступны.

**— На каких условиях вы оказываете поддержку бизнесу? Сколько это стоит и насколько дешевле, если предприятие обратится в коммерческий инженерный центр?**

— Для субъектов малого и среднего предпринимательства Краснодарского края в рамках господдержки предусмотрен льготный прайс, который предусматривает, что бизнесмен оплачивает только материалы. Мы стараемся держать цены на нижней планке. Например, в прошлом году стоимость пластика поднялась на 30–40%, так как он был преимущественно зарубежным. Мы нашли пару источников, которые застрахованы от роста цен на иностранное сырье. Это российские производства. У них рост стоимости был на уровне 5–10%. Это позволило нам удерживать старые цены достаточно долго.

Департамент информационной политики Краснодарского края

# ПОГРУЗИТЬСЯ В НИРВАНУ

## Йога-туры по Кубани

Популярность йога-туров ежегодно растет. Туристов привлекает возможность отдохнуть и при этом укрепить физическое и ментальное здоровье. В ответ на растущий спрос богаче в Краснодарском крае становится и предложение. Выбор есть на любой вкус.

### В гармонии с собой и миром

Все больше людей воспринимают йога-практики не как способ сбежать и спрятаться от жизненных трудностей, а как возможность обрести силы для их преодоления, а то и вовсе посмотреть не как на сложности, а как на дар, позволяющий открыть новые двери. Занятия йогой помогают лучше узнать самого себя и свое тело.

«Все чаще люди выбирают умеренную физическую нагрузку и одновременно работу с дыханием и осознанной концентрацией внимания. Даже после часового занятия йогой в городских условиях можно прочувствовать успокоение ума и уменьшение напряжения в мышцах тела — это дает ощущение прилива энергии, улучшает общее самочувствие»,— рассказывает преподаватель йоги и организатор йога-туров Ольга Губарева.

Сохранить и закрепить навыки погружения в гармонию позволяют йога-туры. Организаторы таких путешествий обещают туристам обновиться и, избавившись от устаревших и мешающих развитию установок, лучше узнать себя. «Для этого отправимся в горы, где каждый день будем встречать утренними практиками на открытых террасах ретрит-шале. Поработаем с суставами, выносливостью, гибкостью, снизим уровень стресса с помощью динамической медитации и научимся делать стойки на руках. От очищения и постановки намерений придем к пониманию своих ресурсов и шагу к реализации новых целей»,— говорится в описании йога-тура в Красную Поляну на одном из туристических порталов.

Об этом же говорит и руководитель ретритного центра в Абрау-Дюрсо Иван Царев. По словам эксперта, такое путешествие дарит телу свободную энергию, которая помогает снимать зажимы. «Улучшается психофизическое самочувствие, благодаря чему появляется ресурс и вдохновение для решения жизненных ситуаций и рабочих задач»,— отмечает руководитель центра.

Ольга Губарева говорит, что по возвращении человека в привычную социальную активность опыт, полученный во время йога-тура, остается и помогает более спокойно и гармонично жить — жить в ладу с собой и окружающим миром.

«От участников своих йога-ретритов я часто получаю обратную связь о том, что после таких туров легче внедряются полезные привычки в виде регулярной физической активности, изменяется рацион питания (на более полезное меню именно для этого человека, а не потому, что так нынче модно питаться), гораздо легче справляться с эмоциональными всплесками и управлять своим мыслительным процессом, интуитивное восприятие становится ярче. И это помогает принимать более осознанные и эффективные решения как в ежедневных текущих задачах, так и в сложных жизненных ситуациях»,— отмечает преподаватель.



ФОТО: ПРЕСС-СЛУЖБА ЦЕНТРА ТУРИЗМА «АБРАУ-ДЮРСО»

*Одно из мест притяжения для поклонников йога-практик — поселок на берегу озера Абрау*

### Осеннее очарование

В Краснодарском крае множество идеальных мест для духовной и физической перезагрузки. Лучший способ это сделать, особенно для жителей больших городов,— единение с природой. «Мягкий кубанский климат позволяет проводить подобные мероприятия круглогодично. А в этом году осень нас балует теплыми и солнечными днями»,— говорит Ольга Губарева.

Иван Царев добавляет, что осенью такие путешествия обретают особое очарование. По словам эксперта, йога-туры в октябре–ноябре привлекательны как красочными пейзажами с неповторимым сезонным шармом, так и отсутствием жары, что дает возможность комфортно проводить практики на открытых площадках и прогуливаться по экологическим тропам в течение всего дня.

При этом у поклонников духовных практик на Кубани есть свои места притяжения. Например, для физического и ментального обновления идеально подходит природа Абрау-Дюрсо: пейзаж сочетает красоту лесов, виноградников, озера и побережья Черного моря. «Это делает курорт уникальным и благоприятным для перезагрузки. Абрау-Дюрсо — удивительно мощное место по природной энергетике, а йога-практики и занятия только ее дополняют. Также прекрасны для перезагрузки соседние города, которые тоже славятся своими "местами силы", например, заповедниками, дольменами и водопадами»,— рассказывает Иван Царев.

К примеру, рядом с урочищем Сосновая Щель в Геленджике находится гостевой дом, где также собираются любители йога-практик. «Дом стоит прямо у подножия горы, вокруг растут сосны, дубы и можжевельники, воздух пропитан свежим лесным ароматом. Поблизости течет ручей с лекарственными растениями, на деревьях живут совы, удоды и сойки, а на земле — маленькие черепахи. Здесь, вдали от городского шума и суеты, все способствует максимальному расслаблению и единению с природой»,— говорится на сайте гостиницы.

### Все включено

Самые популярные йога-путешествия — в формате туров выходного дня с вечера пятницы по воскресенье. При этом стабильным спросом, по словам экспертов, пользуются и шести-девятидневные поездки. Наибольшую часть любителей йога-туров составляют женщины 30–50 лет, на мужчин приходится порядка 10–15%, но доля сильного пола среди поклонников духовных практик ежегодно растет. «Также довольно часто в йога-туры едут семьями. Взрослые, для кого йога стала неотъемлемой частью жизни, приобщают к этой практике и своих детей»,— рассказывает Ольга Губарева.

По наблюдениям преподавателя, в йога-туры все чаще едут те, для кого йога — это не отказ от социума, а наоборот, более гармоничная реализация в обществе, раскрытие в себе ранее скрытых возможностей, и для таких туристов очень важен комфорт. «Когда-то йога-туры проводили в палаточном кемпинге, а теперь — в комфортных гостевых домах и ретрит-отелях. Наличие бани, спа-комплекса, возможности прогуляться в окрестностях и соприкоснуться с природой являются дополнительными преимуществами при выборе места для проведения йога-тура или ретрита»,— отмечает эксперт.

В ответ на растущие запросы в Краснодарском крае разнообразнее становится и предложение. Например, йога-туры в Абрау-Дюрсо — это комплексные программы, в которые входят, в зависимости от выбора формата, микс йога-практик с медитациями, пешие маршруты, а также проживание и питание. «В расписание мы включаем и экскурсии на территории Абрау-Дюрсо, Новороссийска, Анапы и Геленджика. Йога-туризм востребован, особенно пакетные предложения в этом направлении, куда по сути все включено и гостю ни о чем не нужно заботиться. Программы пользуются спросом как у начинающих, так и у продолжающих любителей йоги»,— рассказывает руководитель ретритного центра в Абрау-Дюрсо Иван Царев.

Есть различные варианты проживания: от экокемпинга и туристического лагеря до четырехзвездочных отелей со спа-комплексами. Что касается питания, то в Абрау-Дюрсо предлагают отведать блюда различных кухонь мира, а также специально разработанное веганское меню. «Чтобы обеспечить каждому участнику внимание и индивидуальный подход, в йога-туры мы собираем небольшие группы до 10 человек»,— отмечает Иван Царев. Ольга Губарева добавляет, что камерность группы сплачивает людей и дает возможность взаимодействовать, делиться опытом и инсайтами всем без ограничений.

Не менее комфортные условия предлагают йога-путешественникам в горном Сочи. Так, на территории одного из местных ретрит-шале есть открытые террасы и крытые залы для занятий, зоны отдыха, домашнее кафе, сауна, детский уголок. Рядом с отелем находится пасека и яблоневый сад. Также всем гостям предоставляется инвентарь для йоги и фитнеса. Систему питания можно выбрать в соответствии со своими вкусами, потребностями и состоянием здоровья: от фитнес-меню до классического. Программа тура насыщена составляющими, знакомыми и понятными поклонникам йоги: йога-нидра, циклическая медитация, силовые асаны, практика с санкальпой и т. п. При этом расписание дня путешественника ежедневно включает экскурсии, а также прогулки по городу и туристическим тропам.

«При выборе йога-тура для начала нужно ответить самому себе на вопрос: "Что я ожидаю от этого путешествия?" Кто-то ищет большего погружения в йога-культуру, кому-то интереснее укрепление физического здоровья. Есть и те, кто желает просто сменить обстановку и узнать больше о регионе. Поэтому при поиске туров рекомендуем внимательно ознакомиться с описанием и программой и, конечно, изучить тренерский состав»,— советует Иван Царев.

С экспертом соглашается Ольга Губарева. Йога-тур и ретрит — это в первую очередь практики, а значит, важна компетентность, опыт, личные качества преподавателя и организаторов мероприятия, подчеркивает преподаватель. Как правило, на ретрит люди едут с тренером, с которым практикуют йогу. Но в последние годы, по наблюдениям эксперта, наметилась и другая тенденция. Растет доля тех, у кого первоначально возникает желание, потребность поехать на ретрит, а уже потом они задумываются, куда и к какому преподавателю. «В этом случае рекомендую составить список своих личных ожиданий от ретрита и проговорить их на предварительном мини-собеседовании с организатором тура»,— рекомендует Ольга Губарева.

АЛЬФА СТРАХОВАНИЕ

СЕРВИС БУДУЩЕГО В НАСТОЯЩЕМ




# АльфаИПОТЕКА

## Защита и спокойствие для вас и вашей семьи

Страхование жизни и здоровья

Страхование залоговой недвижимости

Страхование права собственности на залоговую недвижимость

АО «АльфаСтрахование». Лицензия № 2239 от 16.09.2024 выдана ЦБ РФ. Реклама