

Основные выводы по результатам аналитического исследования «Успешный опыт предприятий ОПК в подготовке кадрового резерва управленцев, инженеров и рабочих»

В 2013 году ИНЭС выступил инициатором создания Сообщества руководителей кадровых служб. Инициативу поддержали руководители более 50 ведущих высокотехнологичных предприятий России. За год прошло 3 встречи Сообщества, в которых приняли участие:

1. Авиатехприемка (ОАО)
2. Автомобильный завод «УРАЛ» (ОАО)
3. Аэрофлот – российские авиалинии (ОАО)
4. Балтийский завод – Судостроение (ОАО)
5. Валента Фармацевтика (ОАО)
6. Вертолеты России (ОАО)
7. Водоканал Санкт-Петербурга (ГУП)
8. Выборгский судостроительный завод (ОАО)
9. Государственная транспортная лизинговая компания (ОАО)
10. Государственный космический научно-производственный центр имени М.В. Хруничева
11. ЕвразХолдинг (ООО)
12. КАМАЗ (ОАО)
13. Комплексные энергетические системы (ЗАО)
14. Конструкторское бюро транспортного машиностроения (ОАО)
15. Концерн «Авиационное оборудование» (ОАО)
16. Корпоративная Академия ГК «Росатом»
17. Корпоративный институт ОАО «Газпром»
18. Корпорация «Иркут» (ОАО)
19. Московский машиностроительный завод «Рассвет» (ОАО)
20. Московское машиностроительное предприятие им. В.В. Чернышева (ОАО)
21. Мотор Сич (АО)
22. Мультимодальный контейнерный сервис (ООО)
23. МХК «ЕвроХим» (ОАО)
24. МЦСТ (ЗАО)
25. Нефтемаш - Сапкон (ОАО)
26. НПК «Уралвагонзавод» им. Ф.Э. Дзержинского (ОАО)
27. НПП «Завод стеклопластиковых труб» (ООО)
28. Объединенная авиастроительная корпорация (ОАО)
29. Объединенная Вагонная Компания (ООО)
30. Объединенная Двигателестроительная Корпорация (ОАО)
31. Объединенная металлургическая компания (ЗАО)
32. Объединенная Энергостроительная Корпорация (ОАО)
33. Производственная фирма «АКСИОС» (ООО)
34. ПСЗ «Янтарь» (ОАО)
35. РКК «Энергия» (ОАО)
36. Рособоронэкспорт (ОАО)
37. РСК «МиГ» (ОАО)
38. РусГидро (ОАО)
39. Сарапульский электрогенераторный завод (ОАО)
40. Сибирская угольная энергетическая компания (ОАО)
41. Сибур (ООО)
42. Соликамскбумпром (ОАО)
43. Стройсервис (ЗАО)
44. Судостроительный завод «Северная верфь» (ОАО)
45. ТВЭЛ (ОАО)
46. Тольяттиазот (ОАО)
47. УНПП «Молния» (ОАО)
48. Хабаровский судостроительный завод (ОАО)
49. Хевел (ООО)
50. Холдинговая компания «Композит» (ЗАО)
51. Центральное конструкторское бюро точного приборостроения (ОАО)
52. Центральный научно-исследовательский радиотехнический институт им. академика А.И. Берга (ФГУП)
53. ЦНИИТОЧМАШ (ФГУП)
54. Энергосбытовая компания РусГидро (ОАО)
55. 2Т-Инжиниринг

В работе Сообщества приняли участие представители государственных и общественных структур:

- Администрации Президента РФ;
- Полномочных представителей Президента РФ;
- Министерства энергетики РФ;
- Министерства промышленности и торговли РФ;
- Министерство регионального развития РФ;
- Агентства стратегических инициатив;
- Экспертного совета Председателя Военно-промышленной комиссии при Правительстве РФ;
- Общероссийской общественной организации «Деловая Россия»;
- Всероссийского профсоюза работников оборонной промышленности.

Основные вопросы встреч и деятельности проектных групп Сообщества:

- Основные факторы риска кадровой политики на предприятиях;
- Подходы и опыт эффективных решений в системе кадровой политики на предприятиях;
- Возможности и опыт участия предприятия в федеральной политике по усовершенствованию кадрового ресурса страны;
- Создание профессиональных и отраслевых ассоциаций (деловых советов) в целях интеграции экспертных ресурсов для всемерного содействия успеху кадровой политики в России.

По итогам встреч Сообществом было разработано, принято и опубликовано:

- Программно-аналитические документы по оценке кадровой ситуации в России и инструментам решения проблем «Подготовка и развитие кадров на предприятиях промышленного и высокотехнологичного комплексов России» (в двух версиях: от 24.05.2013 и 11.10.2013);
- Блиц-опросы и анкетирование членов Сообщества по широкому спектру вопросов по теме «Успешный опыт предприятий в работе с кадровым резервом» в рамках аналитического исследования «Успешный опыт предприятий ОПК в подготовке кадрового резерва управленцев, инженеров и рабочих». Расширенная версия исследования будет опубликована в специальном выпуске журнала «Экономические стратегии» (№ 8, 2014 года);
- Интенсивный курс подготовки резерва управленческих кадров предприятий Оборонно-промышленного комплекса «Стратегическое управление».

Основные выводы по результатам аналитического исследования «Успешный опыт предприятий ОПК в подготовке кадрового резерва управленцев, инженеров и рабочих» (тезисы сопровождаются соответствующими фрагментами из источников исследования)

Базовые принципы исследования:

- Обобщение практического опыта предприятий ОПК по работе с кадровым резервом: классические модели работы, новые тенденции и решения;
- Практическая направленность в формате практического руководства с проектно-сценарным описанием универсальных эффективных инструментов работы с кадрами на предприятиях ОПК с привлечением кейсов из реальной практики;
- Динамичность, расширение исследовательской базы и постоянное усовершенствование полученных результатов посредством мониторинга достижений целевой аудитории исследования на предмет новых идей, решений и успешной реализации запланированных программ в рамках корпоративной кадровой политики.

1. На предприятиях ОПК, как правило, используется традиционная, классическая модель инфраструктуры подготовки кадрового резерва с участием образовательных учреждений.

Основные элементы и инструменты модели:

- Базовые вузы, колледжи, техникумы, значительно реже – школы, ориентированные на подготовку кадров непосредственно под конкретные предприятия. Характерной, хотя и не повсеместной, является региональная замкнутость «регион-город-предприятие-учебное заведение-трудовые ресурсы». Также наблюдается наличие административного и научно-экспертного взаимодействия, например: совместная подготовка программ к аккредитации, преподавательская деятельность сотрудников предприятий, совместное решение вопросов социального характера, мероприятия по профориентации;
- Базовые кафедры предприятий ориентированные на интеграцию исследований с результатами стажировок и преддипломных практик выпускников. Эффективность данного инструмента выстроена на обеспечении взаимодействия системы «учебное заведение-выпускник-предприятие-трудоустройство» с целью поиска наиболее талантливых и заинтересованных в работе молодых кадров, а также научно-технологического обеспечения работы предприятия;
- Целевой набор на обучение, ориентированный на создание льготных условий при поступлении и «закреплении» будущего выпускника за конкретным предприятием. Необходимость применения инструмента «резерв трудовых ресурсов-предприятие-учебное заведение» обусловлена потребностями предприятий в наличии специалистов для решения повседневных производственных задач.

Из материалов Сообщества руководителей кадровых служб:

М.В. Ремизов Председатель президиума Экспертного совета Председателя Военно-промышленной комиссии при Правительстве РФ: «Если говорить о подготовке кадров для оборонно-промышленного комплекса, то одна из проблем – это разрыв между программами подготовки, которые есть в вузах, и потребностями работодателя. Я думаю, что общий магистральный путь решения этих проблем – это усиление влияния работодателя на характер процесса подготовки в вузах тех специалистов, которые нужны и востребованы. Это больший акцент не на целевом наборе со стороны вузов (это, грубо говоря, когда абитуриенту даже с более низким баллом помогают попасть в вуз при условии, что он пойдет на работу на предприятие, которое нужно поддержать государству), а на программах целевой подготовки. Хороший процесс сейчас идет – создание вузовских кафедр на предприятиях. Это то, что позволяет студентам уже в процессе обучения интегрироваться в какие-то производственные коллективы и лучше понимать практическую сторону дела. Сейчас идут переговоры о создании специальных кадровых центров по регионам. Они состыковали бы потребности вузов, работодателей и абитуриентов в интересах подготовки кадров для оборонно-промышленного комплекса. Надеюсь, эта работа даст результаты уже в обозримое время».

С.В. Васильев, директор центра подготовки персонала ОАО «НПК „Уралвагонзавод им. Ф.Э. Дзержинского“»: «Профессиональные образовательные стандарты по рабочим профессиям вдруг были сокращены на тысячи часов практики, то есть выпускники недополучают часы практического обучения, и это отрицательно сказывается на их квалификации. Мы поднимаем эти вопросы, организуем курсы, принимая во внимание, что не все школы и не все родители способны оплатить обучение. Уралвагонзавод в этом году истратил 27 миллионов рублей на материальную помощь образовательным организациям, находящимся на территории нашего административного района.

Лучшим учебным заведением, готовящим инженерных кадров для ОАО «НПК „Уралвагонзавод“ является Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б.Н. Ельцина» НТИ (филиал).

Уралвагонзавод и НТИ УрФУ являются стратегическими партнерами в следующих вопросах: подготовка, переподготовка и повышение квалификации специалистов, разработка и внедрение результатов НИР, развитие и модернизация материальной базы учебного процесса, повышение квалификации профессорско-преподавательского состава.

Сотрудничество между институтом и предприятием строится на договорной основе.

Институт организует и осуществляет образовательный процесс по целевому обучению, включающий реализацию основных образовательных программ среднего и высшего профессионального образования, обеспечивает воспитание студентов, переподготовку и повышение квалификации сотрудников, а также проведение научно-исследовательских и проектно-конструкторских работ по заявкам предприятия».

А.Ж. Гакаев, руководитель направления по работе с учебными заведениями Департамента по подготовке персонала ОАО «Объединенная авиастроительная корпорация»: «С 2010 года ОАК организует ежегодную летнюю практику студентов и стажировку преподавателей вузов, которая проводится при участии опорных вузов и предприятий, входящих в состав Корпорации. Главной идеей проекта является повышение квалификации профессорско-преподавательского состава вузов, а также студентов, обучающихся по профильным направлениям подготовки путем прохождения практики и стажировки не в месте обучения студентов, а на предприятиях и в вузах, расположенных в других регионах России.

Продолжительность программы составляет 3 месяца, из которых участники проводят 1 неделю в вузе и 2 – на предприятии. В программу практики и стажировки включаются в том числе блоки, дающие общие представления о деятельности Корпорации, взаимосвязи предприятий, входящих в ее состав: описание существующих программ авиации, место предприятия в общей схеме, текущая ситуация на предприятии (социальная, профессиональная, позиционирование в регионе), производственные задачи и решения, реализуемые на предприятии.

В этом году в проекте принимают участие 8 регионов России (Москва, Новосибирская, Иркутская, Воронежская, Ульяновская, Нижегородская области, Республика Татарстан и Хабаровский край), 9 предприятий ОАК (РСК МиГ, ОКБ Сухого, НАПО, Авиастар, Сокол, ВАСО, ИАЗ, КАПО им. С.П. Горбунова, КНААПО), 8 опорных вузов (МАИ, ВГТУ, ИргТУ, КНИТУ-КАИ; НГТУ (Нижний Новгород); НГТУ; УлГТУ; КНАГТУ). Практику проходит (с учетом направляемых преподавателей) 72 человека

Всего за период с 2010 по 2014 гг. в проекте приняли участие более 450 человек. В течение 2012 года на предприятиях ОАО «ОАК» проходили внутренние конкурсы научно-технических работ. К участию в Общекорпоративном конкурсе принимались работы – финалисты или победители этих конкурсов.

Всего на Общекорпоративный конкурс было допущено 48 индивидуальных и коллективных проектов по 5 секциям от 7 предприятий, среди которых ОАО «Компания «Сухой», ОАО «Корпорация «Иркут», ОАО «Туполев», ОАО «РСК «МиГ» и др. Общая численность участвующих сотрудников составила 67 человек.

В результате было отобрано 15 работ, а победители конкурса получили возможность пройти стажировку на предприятиях в России и за рубежом. Работы победителей Конкурса были рекомендованы к размещению на внутренних порталах предприятий».

С.Н. Серов, ОАО «РСК «МиГ»: «В целом качество выпускников вузов нас устраивает – при условии, если у них нет пробелов в базовом образовании (физика, химия, математика). Сейчас мы вынуждены дочитывать лекции сами, чтобы закрыть вопиющие пробелы. С принятием недавних законодательных актов мы получили возможность организовать базовые кафедры в вузах и обязательно будем это делать».

В.М. Иванченко, директор по персоналу ОАО «Московское машиностроительное предприятие им. В.В. Чернышева»: «В прошлом году, когда мы у себя запустили проект начальной профориентации, то неожиданно для себя открыли еще одну целевую аудиторию — это родители. Они подчас не знают, какие крупные предприятия есть в Москве, какие профессии. Мы им об этом рассказали, и появились желающие получить рабочую профессию, трудоустроиться на наши предприятия».

Е. Лихобабина, начальник службы управления персоналом ОАО «Хабаровский судостроительный завод»: «Мы многое делаем: на предприятии проводим конкурсы профмастерства, городские конкурсы – вот недавно был конкурс токарей. Показываем, какая это важная профессия. Всё это освещается в СМИ. По школам ездим, пытаемся рассказывать. Но выглядит всё это грустно: у нынешних школьников совсем не горят глаза».

Б.С. Дорфман, заместитель генерального директора – директор по экономике, финансам, маркетингу и коммерции ОАО «УНПП «Молния»: «Нельзя отталкиваться от того, что дети из детского сада – чуть ли не будущие работники. Дети из подготовительной группы могут прийти на работу не раньше, чем через 15-20 лет, это очень такой большой срок! 20 лет назад ещё чуть ли не СССР был! Можно думать о резерве на 5 – 7 лет. Но то, что придут через 20 лет – это нереально. Мы тоже проводим экскурсии, у нас тоже есть детский сад – часть предприятия. От него, безусловно, есть эффект, но не тот, о котором сегодня говорили: наличие хорошего детского сада повышает рейтинг промышленного предприятия и позволяет ему при прочих равных брать лучших специалистов».

О.М. Бондарев, директор по работе с персоналом ОАО Судостроительный завод «Северная верфь»: «У меня скептическое отношение к началу работы с детского сада. Ну, вот хорошо, детский сад. Можно наполнить его различными познавательными играми применительно к кораблестроению, судостроению, морской технике. Да, такая возможность есть – и это можно сделать. Опять же хорошо, когда детский сад ведомственный или когда он курируется. Но ведь дальше дети попадают не в частную школу отдельного судостроительного или промышленного предприятия, а просто в среднюю школу Министерства образования. А туда нам вход закрыт, потому что там подушевое финансирование. Я знаю структуру применительно к Санкт-Петербургу, но думаю, что она типовая, одинаковая для всех: существует Комитет по образованию, курирующий только профессиональное образование и финансирующий колледжи. А система школ находится внутри районов и финансируется через районы. Таким образом, структура профобразования

разобрана со структурой общего образования. Одним руководит Комитет регионального уровня, а другой руководит районный Комитет по образованию. Там главное – дотянуть ребенка до одиннадцатого класса, до выпуска. Потому что это подушевое финансирование: чем больше детей, тем больше бюджет. Зачем им отпускать ребенка в наш колледж после 8-го класса? Зачем отдавать деньги? Никакого желания нет. Они пытаются дотянуть ученика до одиннадцатого класса».

2. В сфере работы с сотрудниками на предприятиях ОПК также характерно использование широко распространенной модели, направленной, прежде всего, на привлечение, развитие и удержание кадров на производстве. В числе основных элементов модели:

- Социальный пакет, включающий надбавки к заработной плате, обеспечение жильем;
- Мотивация кадров в финансовом (премии, стипендии) и нефинансовом виде (введение индивидуальных показателей эффективности, корпоративная культура и ценности, повышение производительности труда);
- Регулярная аттестация кадров на основе оценки соответствия корпоративным стандартам и индивидуальным показателям эффективности в заданный период времени;
- Повышение квалификации кадров непосредственно на предприятии или в учебных заведениях, формирование индивидуальных планов развития.

Из материалов Сообщества руководителей кадровых служб:

М.Г. Басков, заместитель председателя профсоюза, Всероссийский профсоюз работников оборонной промышленности: «Один из приоритетов – это, безусловно, подготовка и привлечение молодых специалистов, решение их социальных проблем. Сегодня под руководством одного из заместителей председателя ВПК совместно с Российским фондом развития жилищного строительства создана рабочая группа, которая в приоритетном порядке приступила к решению жилищного вопроса в интересах предприятий оборонно-промышленного комплекса. Принято постановление правительства, предусматривающее льготы для молодых людей, я подчеркиваю, молодых людей, которые проработали на предприятии любой формы собственности в оборонно-промышленном комплексе не менее пяти лет. Удешевление стоимости жилья достигается за счет того, что оно будет строиться на землях, принадлежащих предприятию. По разным оценкам, удешевление составит 25–30%».

А.В. Чигрин, заместитель директора по персоналу и организационному развитию ОАО «Вертолеты России»: «В соответствии с Указом Президента № 596 от 07.05.2012 г. «О долгосрочной государственной экономической политике» в настоящий момент в холдинге «Вертолеты России» реализуется План мероприятий по обеспечению увеличения производительности труда, созданию и модернизации высокопроизводительных рабочих мест. В результате последовательного выполнения Плана к 2018 году в Холдинге будет создано 4 200 высокопроизводительных рабочих мест, при этом рост показателя производительности труда составит 40%. Данная стратегия позволит нам конкурировать с такими мировыми компаниями-аналогами, как «Airbus Helicopters», «AgustaWestland- Finmeccanica», «Bell Helicopters-Textron», «Sikorsky Aircraft-United Technologies». В этой связи прогноз Минэкономразвития об увеличении производительности труда в машиностроении на 98% можно считать завышенным».

В.М. Капустин, ОАО РКК «Энергия»: «В 2009 году внедрена оценка персонала, позволяющая осуществить непосредственную связь результатов труда с заработной платой работника, улучшить взаимосвязь работников с руководителями. Процедуру ежегодной оценки проходят более 5000 инженеров Корпорации. Ежегодная оценка персонала предусматривает ежеквартальную оценку результативности труда каждого работника, а также ежегодную оценку компетенций каждого работника, в том числе, семи корпоративных компетенций. По результатам оценки составляется индивидуальный план развития каждого работника на год.

Ежегодно проводятся до 15 опросов, фокус-групп, интервью, опрашиваются до 3 000 работников. Изучаются социальные и производственные факторы, влияющие на привлечение и закрепление молодых работников, на повышение их производительности труда, на особенности привлечения молодых работников к научной деятельности, определяется эффективность их обучения в сторонних организациях. Проводится анализ удовлетворенности условиями и организацией труда в подразделениях Корпорации, состояния социально-психологического климата в коллективах. Особое внимание уделяется в 2014 году исследованию ценностных ориентаций молодежи Корпорации».

ЦКБ «Геофизика»: «Предприятие активно участвует в целевой подготовке специалистов в соответствии с государственным планом подготовки специалистов для организаций оборонно-промышленного комплекса. Мероприятия, направленные на закрепление молодых специалистов в организации:

а) в целях мотивации и стимулирования молодых специалистов: производится доплата к заработной плате в течение 4-х лет с момента поступления на предприятие, 53 специалиста в 1 полугодии 2014 г. получали доплату к заработной плате; 10 молодых специалистов получали компенсационные выплаты за наем жилья; молодым специалистам в качестве подъемных при поступлении на работу выплачивается единовременная материальная помощь при условии двустороннего соглашения. В 2014 году 2 специалиста получили единовременную материальную помощь; 3 молодых работника получили материальную помощь на свадьбу, 3 –

материальную помощь при рождении ребенка, за добросовестный труд в течение 2014 года были награждены и поощрены 3 работников в возрасте до 30 лет.

б) в целях адаптации молодых специалистов за каждым вновь поступающим молодым специалистом закрепляется наставник из числа высококвалифицированных инженерно-технических работников. В течение трех месяцев наставник курирует работу молодого специалиста и по окончании данного срока представляет отчет в отдел кадров.

в) мероприятия, направленные на обеспечение карьерного роста молодых специалистов и зачисление их в кадровый резерв организации: зачисление в кадровый резерв для выдвижения на руководящие должности осуществляется преимущественно из числа молодых специалистов; периодическая и внеочередная аттестация в целях определения соответствия работников занимаемой должности на момент проведения аттестации, стимулирования работников к повышению уровня их профессиональной подготовки, обеспечения карьерного роста работника и представления компетентной оценки деловых качеств работников предприятия и результатов их труда.

В итоге в 1 полугодии 2014 года 15 молодых работников были повышены в должности, из них 7 человек состоят в кадровом резерве на замещение должностей руководящих работников, 1 молодой специалист из состава кадрового резерва получает второе высшее профессиональное образование за счет средств предприятия, 5 человек прошли стажировку на рабочем месте».

3. Наряду с традиционными моделями, применяемых на предприятиях ОПК практически любого масштаба, наиболее крупные предприятия практикуют дополнительные инструменты управления персоналом, что становится ощутимой тенденцией:

- Разработка корпоративных и отраслевых квалификационных требований к специалистам;
- Разработка универсальных для предприятий ОПК образовательных программ с участием широкого круга экспертов;
- Создание корпоративных университетов, академий, учебных центров;
- Проведение проектных мероприятий в формате молодежных лагерей, деловых многодневных игр, форумов, конкурсов, форсайт-сессий, сетевой трансляции деловых компетенций;
- Формирование производственно-образовательных кластеров;
- Поэтапный отбор перспективных специалистов из школьников, студентов и аспирантов в корпоративный кадровый резерв.

Из материалов Сообщества руководителей кадровых служб:

М.В. Ремизов, Председатель президиума Экспертного совета Председателя Военно-промышленной комиссии при Правительстве РФ: «Слабое звено, о котором хотелось сказать – формирование управленческой элиты на предприятиях и в отраслях. Конструкторы направлений, то есть люди, ответственные за успех конкретных проектов вооружения, находятся на четвертом-пятом уровнях корпоративной иерархии предприятия. Это означает, что голос тех, кто не только понимает процесс, но и отвечает в итоге за качество результата, может оказаться не услышанным. Проблема в том, что наши производственные активы, в том числе требующие очень сложных компетенций, сложных знаний, часто обслуживаются исходя из приоритета показателей финансовой эффективности перед показателями инженерной эффективности».

В.А. Тищенко, начальник отдела по работе с персоналом ФГУП ЦНИРТИ им. Берга: «Мы как работодатели должны создать профстандарты, на основании которых должны быть написаны стандарты образовательные. В результате мы должны получить некую систему качества и квалифицированных специалистов».

А.Ж. Гакаев, руководитель направления по работе с учебными заведениями Департамента по подготовке персонала ОАО «Объединенная авиастроительная корпорация»: «В 2011 году ОАО «ОАК» в рамках государственного контракта с Министерством образования и науки Российской Федерации приступило к реализации проекта по созданию и внедрению системы оценки и качества подготовки специалистов и сертификации квалификаций».

В течение 3 лет Корпорацией, с привлечением специалистов отрасли и профильных учебных заведений, были разработаны измерительные средства для оценки и сертификации специалистов; обучено около 40 экспертов отрасли, более 50 специалистов прошли процедуры оценки и сертификации квалификаций, из которых 30 получили соответствующие сертификаты; проведены круглые столы по указанной теме в Москве и Казани и с учетом экспертного мнения оптимизированы основные элементы системы оценки и сертификации квалификаций».

С.В. Васильев, директор центра подготовки персонала ОАО «НПК „Уралвагонзавод им. Ф.Э. Дзержинского“»: «В структуру центра подготовки персонала входит учебно-производственный цех (УПЦ). В УПЦ организована профессиональная подготовка рабочих массовых профессий. За календарный год более 200 человек обучаются и получают профессию востребованную в обществе. Принцип «Обучение через производство» является основой успеха для подготовки высококвалифицированных рабочих».

Силами учеников ежегодно выпускается товарной продукции на сумму более 7 млн. рублей».

С.В. Бурматов, генеральный директор ОАО «Авиатехприёмка»: «Наша организация занимается контролем качества продукции, филиалы наши разбросаны практически по всей стране и странам СНГ. У нас есть стандарт, разработанный непосредственно в нашей

организации, он будет введён в действие как национальный стандарт. Но дело в том, что профессионалов, которые непосредственно занимаются приёмом продукции на заводах, нигде не готовят. Это очень сложная профессия – человек должен обладать большим объёмом знаний, пройти школу производства, понимать весь технологический процесс, иметь навыки организации производства.

Вопросы стандартизации – вообще область специфическая. Мы занимаемся сейчас, к примеру, системой менеджмента безопасности авиационной деятельности, есть стандарты, разработанные специалистами высочайшего класса, но на предприятиях нет специалистов, которые могли бы провести внедрение – даже имея на руках готовые стандарты. Так что модернизация управления производством затрагивает много пластов – надо создавать определённые программы обучения, прежде всего – серьёзно готовить управленческий персонал».

А.В. Чигрин, заместитель директора по персоналу и организационному развитию ОАО «Вертолеты России»:

«В целях популяризации рабочих профессий и привлечения молодых специалистов на предприятиях холдинга ежегодно проводятся конкурсы профессионального мастерства по таким рабочим профессиям, как: фрезеровщик, сборщик-клепальщик, технолог, инженер-технолог, инженер-конструктор. Сотрудники наших предприятий также принимают участие в отраслевых конкурсах, организуемых профсоюзными организациями и Минпромторгом РФ. Недавно отраслевой конкурс инженеров-технологов для работников предприятий авиационной промышленности прошёл на базе Казанского вертолётного завода. Сотрудники нашего холдинга оказались в числе победителей.

Региональный конкурс профмастерства среди фрезеровщиков также прошёл на Ступинском машиностроительном предприятии. В этом году на ОАО «ААК «Прогресс» состоялся конкурс профессионального мастерства среди инженеров-конструкторов, инженеров-технологов и токарей. Победители конкурса получили повышение профессиональной категории и продвижение по карьерной лестнице.

В ближайшее время проведение аналогичных региональных мероприятий запланировано на Кумертауском авиационном предприятии, Улан-Удэнском авиационном заводе. Конкурс профессионального мастерства является эффективным образовательным инструментом по обмену передовым опытом в технологическом обеспечении производства и стимулировании молодежи к рационализаторской деятельности в рамках своего профессионального направления.

Наш холдинг совместно с коллегами по отрасли планирует принять самое непосредственное участие в формировании профстандартов для авиастроительной отрасли. В настоящий момент совместно с представителями Объединённой авиастроительной корпорации, Объединённой двигателестроительной корпорации и ОООР «Союзмаш» обсуждается алгоритм взаимодействия работодателей с государственными учреждениями, в частности с Минтруда РФ и Минпромторгом РФ по реализации данного проекта. Уже составлен перечень квалификаций, наиболее актуальных для авиастроения и отвечающий жизненному циклу изделия. Инициатива по разработке профстандартов должна идти снизу, а не спускаться ведомственными органами в качестве директивы сверху. Представителям Национального совета при Президенте РФ по профессиональным квалификациям я бы задал вопрос об актуальности разрабатываемых профстандартов для динамично развивающейся авиастроительной отрасли. Не возникнет ли ситуация, когда к моменту своего окончательного утверждения профстандарт утратит свою актуальность в силу произошедших технологических изменений».

Е. Лихобабина, начальник службы управления персоналом ОАО «Хабаровский судостроительный завод»: «Мы участвовали в чемпионате WorldSkills Russia 2014 в Казани. Среди 700 молодых рабочих-конкурсантов в возрасте от 18 до 23 лет наш Максим Иовенко занял первое место среди сварщиков. Его чествовали и мы на предприятии, и городской власти в День города. Мы волнуемся, чтобы его у нас не переманили. Я так и говорю: остановитесь, а то парня захвалите – и потеряем. Мальчик очень хороший, скромный. Мы ему пока общежитие дали, девочка у него обозначилась – мы их вместе поселили. Молимся на эту молодёжь. Единственное – опасаемся, чтобы кто-то его у нас не сманил».

4. В условиях разработки и последующей реализации Постановления Правительства о подготовке кадров для ОПК (Военно-промышленная комиссия, Министерство промышленности и торговли РФ) перспективными представляются инициативы:

- Создание Координационного совета по подготовке кадров при Военно-промышленной комиссии РФ;
- Издание практического руководства для распространения среди предприятий ОПК по результатам аналитического исследования Сообщества кадровых руководителей «Успешный опыт предприятий ОПК в подготовке кадрового резерва управленцев, инженеров и рабочих», где будут описаны в подробностях поэтапные механизмы создания всех описанных выше моделей и их элементов, а также приведены кейсы из наиболее успешных практик;
- Укрупнение масштабы проектных мероприятий под эгидой Президента РФ, Военно-промышленной комиссии при Правительстве РФ и Министерства промышленности и торговли РФ в формате Всероссийских сборов кадрового резерва ОПК (управленцы, инженеры, рабочие) на основе отбора «лучших из лучших» в процессе менее масштабных региональных, корпоративных, отраслевых уже действующих программ;
- Развертывание общероссийской системы «Полигон», как интеграционной площадки центров инженерного творчества молодежи.