

Состояние и проблемы нормативно-правового обеспечения сохранения и подготовки кадрового потенциала для ОПК

По мнению автора статьи, планирование потребности предприятий ОПК в подготовке специалистов по ключевым компетенциям, повышение престижа технических специальностей, а также создание федеральных научных центров и сохранение научных школ – это пути выхода из кадрового кризиса на предприятиях оборонного комплекса.

Ключевые слова: кадровый спрос, технологическая конкуренция, ключевые компетенции, наставничество.

28 марта 2013 г. в Совете Федерации РФ состоялся «круглый стол» на тему «Состояние и проблемы нормативно-правового обеспечения сохранения и подготовки кадрового потенциала для оборонно-промышленного комплекса Российской Федерации». Совет Федерации не впервые обсуждает проблемы развития оборонно-промышленного комплекса страны, но проведение «круглого стола» по тематике, связанной с сохранением и подготовкой кадров для оборонного потенциала, стало как никогда актуально. Сегодня в условиях неизбежного вхождения России в глобальную конкуренцию крайне необходимы системные и долгосрочные меры, направленные на обеспечение и повышение уровня подготовки персонала оборонно-промышленного комплекса, а также социальной защищенности работников оборонных отраслей. Выдвинутый руководством страны экономический курс на масштабную индустриализацию является чрезвычайно актуальным, и предъявляет повышенные требования по обеспечению кадрового спроса для высокотехнологичных отраслей промышленности и оборонно-промышленного комплекса. Актуальность обсуждаемой проблемы обусловлена нерешенностью вопросов в развитии ОПК, острой технологической конкуренцией между промышленными развитыми странами, необходимостью комплексного обеспечения безопасности страны.

Как известно, в системе подготовки кадрового потенциала для предприятий ОПК в СССР финансирование глобальных фундаментальных исследований и проведение НИОКР, подготовка военно-научной, инженерной элиты была важной задачей государства. Академии наук, вузы, отраслевые НИИ и КБ, научно-производственные объединения получали средства на



М. А. Лобин,
генеральный директор ОАО «Звезда»,
Санкт-Петербург
e-mail: office@zvezda.spb.ru

исследования, научные эксперименты, создание новых технологий, изготовление опытных образцов продукции, подготовку и переподготовку кадров финансировались из госбюджета и бюджетов министерств и ведомств. В «девятке» министерств оборонной промышленности, кроме того существовали хорошо развитые системы дополнительного профессионального образования (ДПО), действовали институты повышения квалификации (ИПК), хорошо оснащенные преподавательскими кадрами, учебно-лабораторными и производственно-технологическим оборудованием. ИПК обобщали передовой опыт ведущих научных организаций и промышленных предприятий ОПК, распространяли его в образовательных программах. Поскольку оборонная промышленность считалась заведомо приоритетной, подготовка специалистов высшей квалификации велась в основном в специализированных технических вузах.

Распад отраслевой системы управления народным хозяйством в 1990-е гг. привел к значительным изменениям в этой системе. Прекращение финансирования министерствами и ведомствами отраслевой науки и НПО привело к тяжелым потерям: утечке лучших научных кадров за рубеж и в непрофильные отрасли, старение кадров, потеря престижа инженерно-технических профессий и т. д. Например, до начала 1990-х гг. в Ленинграде темпы роста численности работающих в отраслевых НИИ опережали темпы роста численности в академической и вузовской науке. Отраслевая наука по численности работающих в пять раз превышала вузовскую и более чем в 20 раз академическую. При этом, отраслевая наука на две трети обслуживала промышленность [1]. (Для справки: структура ленинградской науки была следующей: 31 академический институт,



Рис. 1. Средний возраст кадрового состава предприятий ОПК России (данные за 2011 г.)

250 НИИ и ПКТО промышленных министерств, 97 проектно-изыскательских организаций. 90 НИИ являлись головными, а это значит, что научно-техническую политику целых отраслей и подотраслей определяли ленинградские НИИ [1].)

Кроме того, после распада отраслевой системы управления народным хозяйством были ликвидированы учреждения дополнительного профессионального образования (ДПО), институты повышения квалификации (ИПК). Многие технические вузы, осуществлявшие ранее подготовку кадров только для ОПК, в значительной мере утратили научно-техническую активность и стали выживать за счет коммерциализации образования и платных образовательных услуг.

На многих ведущих предприятиях ОПК сложилась неблагоприятная возрастная ситуация: средний возраст руководителей высшего и среднего звена превысил 55–60 лет, специалистов — 45–50, выросла доля научных работников в возрасте свыше 65 лет. Отсутствие действенных механизмов притока и закрепления молодых кадров на предприятия ОПК привело к старению кадров, потере преемственности поколений и практических навыков, особенно в конструкторско-технологических областях деятельности (рис. 1).

Старение кадров высшей школы характерно для всех вузов России, в том числе, для технических вузов, где количество преподавателей в старшей возрастной группе от 65 лет за последние десять лет практически удвоилось. Одновременно наблюдается тенденция уменьшения доли преподавателей в возрасте 40–60 (рис. 2).

В значительной мере утрачена возможность оперативной постановки образовательных программ по

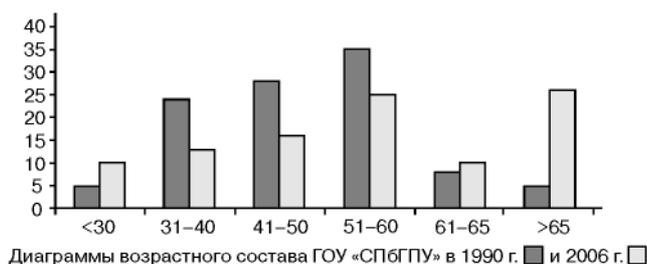


Рис. 2. Возрастные показатели кадрового состава технических вузов

направлениям, востребованным высокотехнологичным производством ОПК. Это усложнило адаптацию оборонной промышленности к новым условиям разработки приоритетных образцов ВВСТ и их кадрового обеспечения.

Такая динамика роста старшей возрастной категории профессорско-преподавательского состава характерна для ведущих технических вузов в обеих столицах и многих крупных предприятий ОПК России.

Особенно остро проблема стоит в Москве и Санкт-Петербурге, где имеется много хорошо оплачиваемых вакансий вне высшей школы и сферы ОПК. Более 35% профессорско-преподавательского состава вузов города составляют люди от 60 лет и старше, около 23% в интервале от 50 до 59 лет и только около 8% в возрасте до 30 лет.

Контингент студентов государственных средних профессиональных и высших учебных заведений Санкт-Петербурга за 2011–2012 гг. в разрезе уровня образования представлен на рис. 4. Специальное профессиональное и высшее образование по инженерным специальностям планирует получить около 25% численности всего контингента, тогда как экономические специальности — от 20 до 31%, гуманитарные и социальные — от 10 до 13% соответственно.

Сейчас инженеров готовят 555 вузов страны (30% от их общего числа [2]), каждый год они выпускают около 200000 специалистов [3]. Но в очередь за ними никто не стоит.

В результате при сохраняющемся дефиците инженерных кадров, по данным Росстата, только 35% выпускников-инженеров идут работать по специальности. Причин — множество: плохие программы, разработанные без учета мнения работодателей, устаревшее оборудование, отсутствие интереса к своей работе у вузовских педагогов. Анализ показывает: из года в год на инженерные специальности поступают в основном слабые абитуриенты, с тройками на ЕГЭ по математике и физике. Из-за чего некоторые эксперты предлагают сократить прием, чтобы не пополнять вузы троечниками и не выпускать слабых инженеров. Считаю, нужны другие подходы по обеспечению притока хорошо подготовленных абитуриентов.

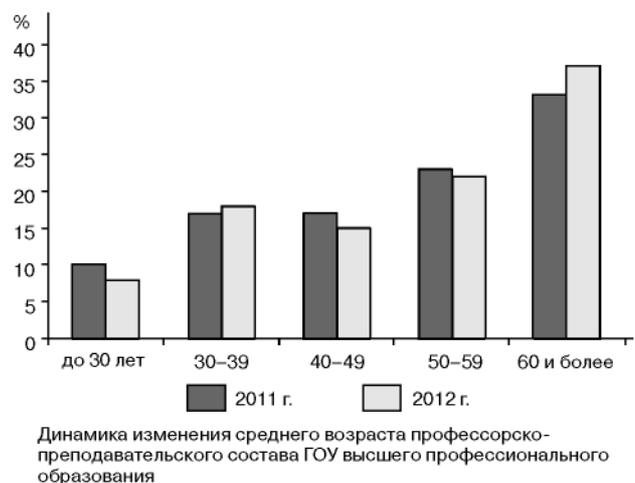
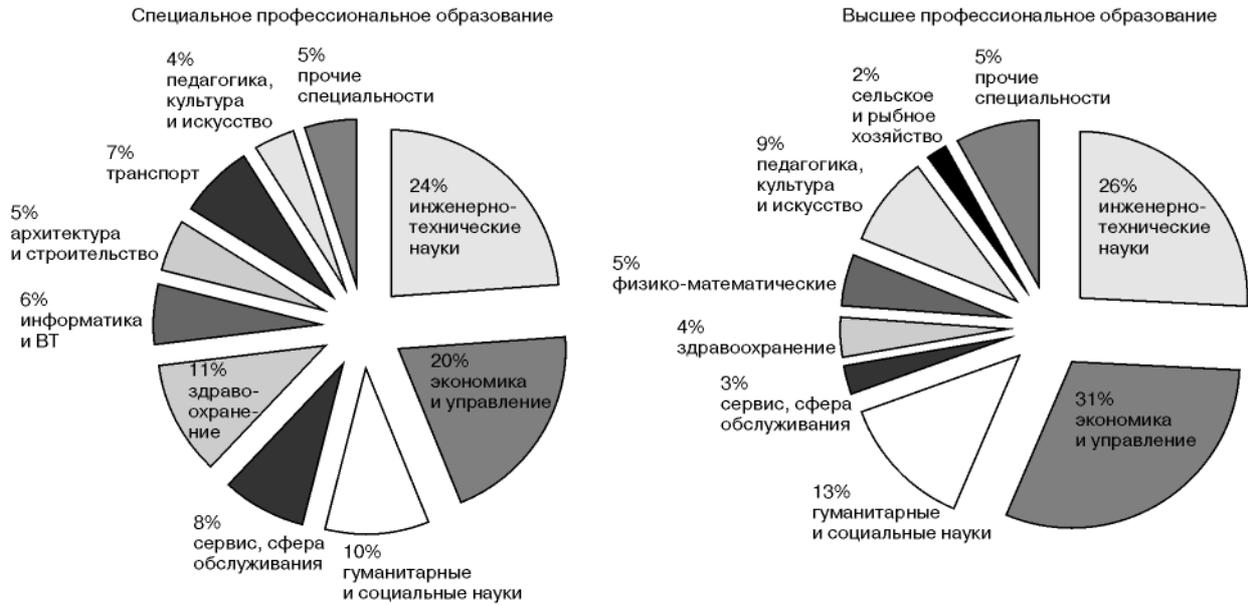


Рис. 3. Возрастные показатели кадрового состава вузов Санкт-Петербурга



Контингент студентов государственных ссузов/вузов по группам специальностей (2011/2012 гг.), Санкт-Петербург

Рис. 4. Структура подготовки специалистов среднего профессионального образования (СПО) и высшего профессионального образования (ВПО)

В Санкт-Петербурге за период с 2000 г. наблюдается нисходящая тенденция выпуска аспирантов по техническим специальностям (рис. 5). С 2005 г. наблюдается неустойчивая, ближе к нисходящей тенденция численности работников, выполняющих исследования и разработки (рис. 6). Таким образом, в системе подготовки кадрового потенциала для ОПК выявляются следующие проблемы:

- Потеря ключевых компетенций в подготовке кадров.
- Появление инженеров с «гуманитарным» уклоном.
- Отсутствие мониторинга потребностей в специалистах.
- Отсутствие действенных механизмов притока и закрепления молодых кадров на предприятиях ОПК привело к старению кадров, потере преемственности поколений и практических навыков,

особенно в конструкторско-технологических областях деятельности.

Для их решения нужно предпринять, на мой взгляд, следующие шаги:

- Проведение мониторинга потребностей в специалистах по ключевым компетенциям.
- Повышение престижа технических специальностей (как материально, так и нематериальные мотивации).
- Создание федеральных научных центров на базе бывших отраслевых институтов и ведущих научно-образовательных институтов (сохранение научных школ, уникального стендового оборудования, участие учащихся в работах по ФЦП и пр.).
- Возрождение наставничества (сохранение и передача научно-технического задела, научных библиотек, банков знаний и пр.).

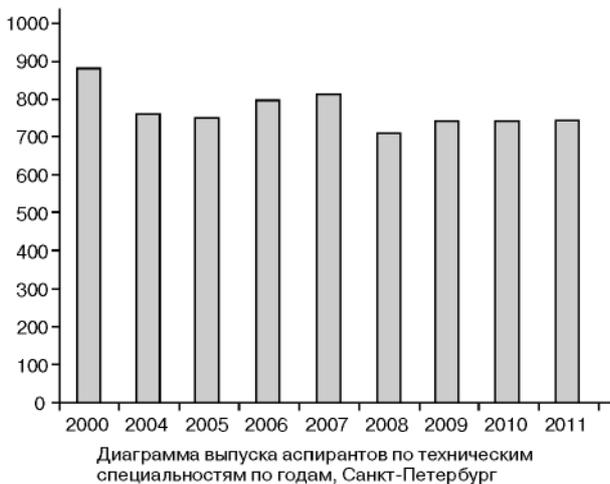


Рис. 5. Выпуск аспирантов по техническим специальностям

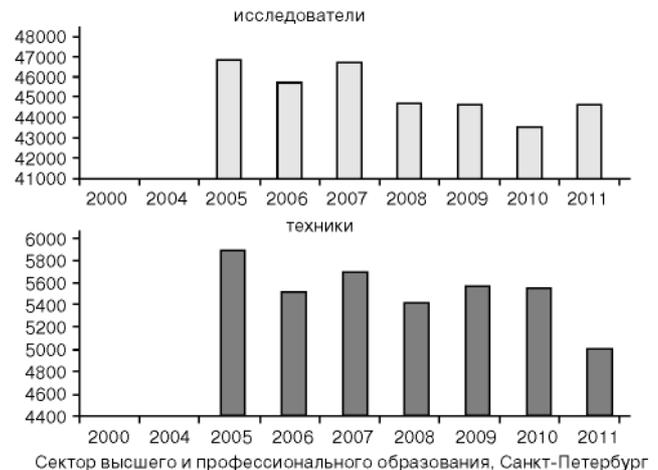


Рис. 6. Численность работников, выполняющих исследования и разработки

- Выработка механизмов материальной и нематериальной мотивации кадров на предприятиях ОПК.

Одна из мер — целевой контрактный прием. Но он пока не получил большого развития из-за низкой активности предприятий и законодательных сложностей с взаимными обязательствами. Допустим, предприятие направляет на учебу абитуриента. Тот поступает с определенными льготами. И даже, возможно, получает от предприятия стипендию. А потом на место работы не возвращается. Заставить отработать положенное время или наказать за нарушение взаимных обязательств сегодня трудно. Юридически этот вопрос не проработан. Следует рассмотреть возможность включения затрат для привлечения молодых специалистов по оборонным специальностям, их подготовку, а также установление дополнительных выплат к студенческим стипендиям в себестоимость предприятий-заказчиков. Другая действенная мера для привлечения грамотного молодого специалиста — это предоставление ему социальных гарантий, включая предоставление жилья либо льгот по ипотечным программам. При этом выпускник должен видеть перед собой перспективу серьезного увеличения зарплаты в обозримом будущем, а также служебного роста.

Список использованных источников

1. Ф. Ф. Рыбаков. Генезис и эволюция промышленности Санкт-Петербурга. СПб.: Изд-во С.-Петерб. ун-та, 2008.
2. Д. Медовников, Т. Оганесян, С. Розмирович. Главные люди в стране//«Эксперт», Лучшие материалы. № 11, 2011.
3. И. Ивойлова. Завести инженера. Предприятия недовольны качеством подготовки молодых специалистов//Российская газета, 18.05.2011.

Status and problems of regulatory and legal ensuring of the maintaing and training of personnel potential for the defense industry

M. A. Lobin, General Director of OAO «Zvezda», Saint-Petersburg.

Planning of needs of enterprises of military industrial complex in the preparation of the specialists, improving the prestige of technical professions, the creation of the Federal scientific centers, preservation of scientific schools — these are the ways out of the human resource crisis at the enterprises of defense complex.

Keywords: personnel demand, technology competition, core competency, tutorship.

Пресс-релиз

IBM и РВК приглашают молодых предпринимателей к участию в конкурсе SmartCamp

Москва, 16 апреля 2013 г. – Корпорация IBM (NYSE:IBM) и ОАО «РВК» объявляют об открытии приема заявок на участие в конкурсе IBM Smart Camp, который пройдет 17–18 июня в Москве. IBM SmartCamp – уникальная международная инициатива, направленная на поиск начинающих предпринимателей, которые реализуют проекты, поддерживающие концепцию «Разумной Планеты». Участие в программе позволяет получить безвозмездный доступ к программному обеспечению и аппаратным средствам IBM, техническую поддержку проекта, консультации и содействие в продвижении готового продукта на рынок.

В мероприятии примут участие пять компаний, чьи проекты будут отобраны экспертной комиссией IBM и РВК. По итогам проведения российского этапа IBM SmartCamp из пяти претендентов будет выбран один финалист, который примет участие в трехмесячной программе углубленного менторинга от корпорации IBM, а также получит возможность представить свой проект на региональном финале SmartCamp в Европе.

В ходе мероприятия предприниматели смогут представить жюри свои проекты, услышать экспертное мнение, получить совет по дальнейшему развитию и обсудить варианты возможного сотрудничества. В состав жюри войдут представители российской и зарубежной венчурной индустрии, лидеры бизнеса, отраслевые и технические эксперты, руководители IBM и ОАО «РВК».

К участию в конкурсе приглашаются представители стартап-компаний, которые реализуют проекты в области информационных и коммуникационных технологий. Для подачи заявки предприятия должны соответствовать следующим критериям:

- Возраст компании-участника не превышает 5 лет с годовым оборотом менее \$10 млн.
- Реализация проекта предусматривает использование технических устройств (например, сенсоров, датчиков, видеокамер), сетей связи и средств аналитики.
- Желательно наличие прототипа/демонстрации предлагаемого решения.
- Проект должен иметь потенциал развития на глобальном рынке.

Заявку на участие в конкурсе можно подать до 19:00 20 мая 2013 г. на сайте IBM: <https://ibm.biz/BdxnF3>. Заявка должна быть заполнена на английском языке.