

От процесса повышения квалификации к системному инновационному обучению персонала на высокотехнологичном предприятии



В. А. Нелепов,
директор по управлению персоналом
nelyepovv@kurskpribor.ru



С. В. Поликарпов,
начальник отдела по развитию персонала
и социальной работе
polikarpovs@kurskpribor.ru

ОАО «Авиаавтоматика» им. В.В. Тарасова»

В статье раскрыта роль кадровой политики промышленного предприятия ОАО «Авиаавтоматика» им. В. В. Тарасова». Рассмотрены основные аспекты подготовка и переподготовка кадров, повышение квалификации, обучение работников смежным и новым профессиям. Представлен процесс подготовки кадрового резерва, обозначены мотивационные механизмы привлечения и удержания специалистов.

Ключевые слова: кадровая политика, кадровый резерв, дефицитные профессии, корпоративный инновационно-образовательный центр подготовки кадров, базовая кафедра.

В современном обществе специалисту невозможно опираться на полученные в учебном заведении знания «на всю жизнь», тем более это невозможно в сфере высоких технологий, где постоянно возрастают в цене способности специалиста решать нестандартные проблемы, используя арсенал усовершенствованных методик и новых инструментов. Мобильность и конкурентоспособность на рынке труда, трудоустройство и закрепление в качестве востребованного специалиста, карьерный рост в компании требуют от специалиста непрерывного, системного повышения квалификации, формирования специальных и общеобразовательных компетенций [1].

Решению кадровой политики способствует системный подход к организации процесса обучения, который подразумевает развитие ключевых для бизнеса категорий персонала, как руководителей всех уровней и сотрудников, включенные в кадровый резерв, в том числе и молодых специалистов.

ОАО «Авиаавтоматика» им. В. В. Тарасова», являясь предприятием приборостроительного профиля, располагает всеми базовыми технологиями проектирования, производства и испытаний бортового радиоэлектронного оборудования.

ОАО «Авиаавтоматика» им. В. В. Тарасова» устойчиво и работает в условиях рыночной экономики и имеет прирост в выпуске и реализации продукции. Постоянно проводится обновление оборудования и повышение квалификации работающего персонала. Высокие экономические показатели характеризуют устойчивое состояние развития предприятия и позволяют решать задачи, обозначенные в Стратегии развития предприятия.

При стабильной работе ОАО «Авиаавтоматика» им. В. В. Тарасова» и при существенном увеличении ряда технико-экономических показателей существуют острые производственные проблемы.

Основной из них является проблема дефицита рабочих кадров (квалифицированные токари, фрезеровщики, слесари механосборочных работ, слесари-сборщики авиационных приборов, монтажники радиоэлектронной аппаратуры и приборов, наладчики станков и манипуляторов с ПУ) и высококвалифицированных специалистов (инженеры-конструкторы, инженеры-технологи, инженеры-программисты), в которых остро нуждается наше предприятие.

С ежегодным появлением новых рабочих мест возникает необходимость увеличения численности

и омолаживания персонала, но опытные рабочие и специалисты «выращиваются» годами. Это вопрос практики и времени, а также хорошо налаженной системы обучения и развития персонала [3].

В настоящее время в регионе существует дефицит образовательных учреждений способных квалифицированно обучать молодые кадры (рабочих и специалистов) в соответствии с профилем и задачами предприятия.

Подготовка рабочих кадров по дефицитным профессиям на рынке труда

Для подготовки рабочих по обеспечению эффективной работы ОАО «Авиаавтоматика» им. В. В. Тарасова» по востребованным профессиям в настоящее время:

- функционируют ресурсные центры на базе образовательных учреждений, позволяющие подготовить будущие рабочие кадры под потребности предприятия (например, по профессии «токарь» на базе Курского электромеханического техникума);
 - проводится индивидуальное обучение граждан, нуждающихся в трудоустройстве, на базе структурных подразделений под руководством опытных наставников (рабочих 4–6 разрядов) и преподавателей теоретического обучения (специалистов структурных подразделений), позволяющее на рабочих местах подготовить необходимое количество требуемых для производства рабочих, из лиц, уже имеющих стаж и опыт работы в других не профильных областях (ежегодно порядка 50 человек);
 - функционирует участок профессионального обучения на базе производства по подготовке группы граждан, ищущих работу, профессиям «токарь» и «фрезеровщик» на универсальном оборудовании;
 - проводятся курсы повышения квалификации молодых рабочих на базе учебных классов силами специалистов предприятия позволяющие расширять кругозор молодых работников, глубже узнать технологию производства, услышать о новых методах работы;
 - организуются краткосрочные курсы обучения опытных рабочих, по специальным процессам производства на рабочих местах, помогающие осваивать новые технологические процессы обработки и сборки особо сложных деталей, выполнять работу качественно и в установленный срок.
- Следует отметить, что:
- заработная плата перспективным молодым работникам, впервые поступившим на работу и не имеющим соответствующей квалификации, выплачивается с добавочным коэффициентом, что позволяет индексировать ее до среднего уровня на предприятии и тем самым дать возможность адаптироваться и приобрести необходимый профессионализм;
 - оплачивается труд наставников и преподавателей теоретического обучения, что стимулирует заинтересованность опытных работников пред-

приятия в подготовке новых (в том числе молодых) кадров;

- выплачивается ежемесячная стипендия всем лицам, заключившим договоры на обучение востребованным рабочим профессиям, как на территории предприятия, так и в сторонних организациях (ресурсных и учебных центрах).

Формирование и подготовка кадрового резерва молодых руководителей и специалистов на предприятии

На предприятии, начиная с 1993 г. организована работа филиалов выпускающих кафедр Юго-Западного государственного университета (ЮЗГУ), позволяющая совместными усилиями преподавательского состава образовательного учреждения и специалистов ОАО «Авиаавтоматика» им. В. В. Тарасова» организовать чтение лекций, выполнение практических работ и дипломных заданий для студентов по тематикам предприятия.

В качестве основных задач филиала следует выделить:

- подготовку адаптированных к условиям ОАО «Авиаавтоматика» им. В. В. Тарасова» кадров по специализированной программе. Все студенты, окончившие филиал, должны иметь достаточную подготовку по тем дисциплинам, которые необходимы для выполнения ими работ по проектированию и разработке авиационного радиоэлектронного оборудования по специализированной программе «Авиаприборостроения»;
- тщательный отбор кандидатов для приема на работу с обязательным оформлением рекомендаций и характеристик кандидатов. Преподаватели филиала несут ответственность за уровень профессиональных знаний и навыков специалистов, принимаемых на работу из числа студентов, их личностные и морально-этические качества;
- воспитание у студентов — будущих работников предприятия — трудовой, производственной и технологической дисциплины. В сознании студентов формируется необходимость неукоснительного выполнения стандартов предприятия, требований приказов, распоряжений, должностных инструкций, а также сроков выполнения поставленной задачи;
- закрепление молодых специалистов на предприятии путем заключения индивидуальных договоров целевой подготовки специалистов с высшим образованием.
- заключение срочных трудовых договоров на время обучения в ЮЗГУ с работой в режиме гибкого рабочего времени и оплатой труда пропорционально отработанному времени с отдельными студентами, проявившими себя с наилучшей стороны, начиная с четвертого курса, по рекомендации преподавателей филиала.

Обучение ведется по согласованной учебной программе подготовки инженеров соответствующих специальностей. На базе предприятия проводятся лекционные, лабораторные и практические занятия,

предоставляется необходимое оборудование и вычислительная техника для проведения исследований и лабораторных работ. Программа обучения постоянно корректируется в соответствии с потребностями предприятия. Студенты, начиная с третьего курса, проходят конструкторскую и преддипломную практику в тематических отделах, где учатся применять полученные знания в реальных условиях.

Ответственными за учебно-методическую работу филиала кафедры была подготовлена «Программа подготовки и защиты выпускных (дипломных проектов)», в соответствии с которой высококвалифицированные специалисты предприятия назначаются руководителями дипломных проектов студентов. Все специалисты, окончившие филиал, обладают достаточной подготовкой по тем дисциплинам, которые необходимы для выполнения ими работ по тематике разработок предприятия.

Таким образом, к концу их обучения в коллектив предприятия приходят специалисты, подготовленные специально для нас.

Мотивационные механизмы привлечения и удержания молодых специалистов

В целях снижения напряженности кадровой ситуации, создания имиджа привлекательного работодателя предприятие предпринимает ряд мотивирующих мер, направленных на развитие персонала и создание резерва молодых специалистов, стимулирование профессионального роста и планирование развития карьеры молодых специалистов:

- проведение обзорных и специальных экскурсий на производство для учеников школ города, с целью ранней профориентации при выборе будущей профессии (специальности);
- целевое обучение выпускников школ по направлению предприятия в профильные учебные заведения высшего профессионального образования, в

настоящее время по данной программе обучается 14 человек;

- проведение обзорных и специальных экскурсий, организация производственной практики на территории предприятия студентов УПО, получающих профильное начальное, среднее и высшее профессиональное образование, помогающее выбрать будущих молодых работников (ежегодно более 300 человек);
- участие во Всероссийском фестивале науки в целях презентации нашего предприятия, популяризации науки, инноваций и профессиональной ориентации молодежи с самого раннего возраста;
- разовые стимулирующие выплаты молодым работникам, впервые поступившим на предприятие после окончания учебных заведений (в размере двух окладов — специалистам и 4 МРОТ — рабочим);
- получение за счет средств предприятия молодыми работниками профильного среднего или высшего профессионального образования для решения стратегических задач развития предприятия;
- выплаты МРОТ молодым работникам, обучающимся в профильных учебных заведениях высшего и среднего профессионального образования на «хорошо» и «отлично», с целью мотивации к высокому качеству полученных знаний;
- компенсационные выплаты за наем жилого помещения иногородним молодым работникам, впервые поступающим на постоянную работу на предприятие после окончания профильных образовательных учреждений на период адаптации (сроком до трех лет);
- организация обучающих программ, курсов повышения квалификации, тренингов для руководящего состава и специалистов на территории предприятия и в лицензионных образовательных учреждениях, способствующих постоянному освоению новых процессов, созданию и внедрению инновационных проектов.



Система подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров в структуре корпоративного инновационно-образовательного центра подготовки кадров

Перспективы развития кадровой политики ОАО «Авиаавтоматика» им. В. В. Тарасова»

Важной составляющей успеха инновационной модели ОАО «Авиаавтоматика» им. В. В. Тарасова» является участие в формировании и осуществлении образовательного процесса, а именно создание корпоративного инновационно-образовательного центра подготовки кадров и формирование базовой кафедры (рисунок) [2].

Корпоративный инновационно-образовательный центр аккумулирует и систематизирует все накопленные механизмы и программы обучения, позволяет выйти на более качественный уровень организации процесса обучения и развития персонала под стратегические задачи предприятия.

Основное назначение базовой кафедры — развитие у студентов дополнительных компетенций по приоритетным направлениям отрасли, проведение совместно со специалистами ОАО «Авиаавтоматика» им. В. В. Тарасова» научно-исследовательских, опытно-конструкторских и технологических разработок, повышение квалификации и переподготовка сотрудников предприятия, а также подготовка кадров высшей квалификации — аспирантов и докторантов по различным направлениям в интересах предприятия.

Для университета открытие базовой кафедры означает эффективное взаимодействие с одним из основных и передовых предприятий авиаприборостроения

в Курской области. В свою очередь интеграция предприятия и вуза позволит сократить время адаптации молодых специалистов до минимума и обеспечит быстрое их вхождение в производственный процесс.

Список использованных источников

1. Э. Д. Алисултанова. Компетентностный подход в инженерном образовании. М.: Издательство «Академия Естествознания», 2010.
2. Е. К. Завьялова. Особенности управления человеческими ресурсами инновационно активных компаний // Вестник СПбГУ. Вып. 2. Сер. 8. Менеджмент. 2012.
3. Н. Хадасевич. Развитие потенциала персонала организаций // Кадровик, № 1, 2010.

From professional development process to system innovative training of the personnel at the hi-tech enterprise

V. A. Nelepov, director of human resource management, JSC «Aviaavtomatika» named after V. V. Tarasov».

S. V. Polikarpov, head of department of development of the personnel and social work JSC «Aviaavtomatika» named after V. V. Tarasov».

In article the role of personnel policy of the industrial enterprise JSC «Aviaavtomatika» n. a. V. V. Tarasov» is opened. The main aspects preparation and retraining of personnel, professional development, training of workers in adjacent and new professions are considered. Process of preparation of a personnel reserve is presented, motivational mechanisms of attraction and deduction of experts are designated.

Keywords: personnel policy, personnel reserve, scarce professions, corporate innovative and educational center of training, basic chair.

ТАЛОН ПОДПИСКИ ЖУРНАЛА

«ИННОВАЦИИ»

Подписка в редакции — это получение журнала сразу после тиража.

*Подписка во втором полугодии (июль–декабрь) 2014 года (12 номеров) 15600 руб. 00 коп.
(Пятнадцать тысяч шестьсот рублей 00 коп.), в том числе НДС — 1418 руб. 18 коп.*

Название организации _____

Фамилия, имя, отчество _____

Должность _____

Почтовый адрес (адрес доставки) _____

Просим высылать нам журнал «Инновации» в количестве _____ экземпляров.

Нами уплачена сумма _____

Платежное поручение № _____ от _____ 20 __ г.

Банковские реквизиты редакции:

ОАО «ТРАНСФЕР», ИНН 7813002328, КПП 781301001
р/с 40702810727000001308 в Приморском филиале ОАО «Банк Санкт-Петербург», г. Санкт-Петербург»,
к/с 30101810900000000790, БИК 044030790

Дата заполнения талона подписки _____ Подпись _____

Подписка на год, а также полугодие оформляется с любого месяца.

Заполненный талон подписки мы принимаем по факсу: (812) 234-09-18

Контактное лицо: А. Б. Каминская.

По каталогу «Агентство «РОСПЕЧАТЬ» ГАЗЕТЫ. ЖУРНАЛЫ-2014 (Москва) подписка принимается на общих основаниях.
Подписной индекс: 38498.

«ИННОВАЦИИ»

ТАЛОН ПОДПИСКИ ЖУРНАЛА