

К вопросу выполнения государственного плана подготовки кадров для предприятий оборонно-промышленного комплекса



В. А. Бородавкин,
д. т. н., профессор, первый проректор



Е. Н. Никулин,
к. т. н., профессор, начальник
управления довузовской подготовки
nikulinen@rambler.ru

БГТУ «Военмех» им. Д. Ф. Устинова, Санкт-Петербург

Статья посвящена вопросам оценки эффективности выполнения государственного плана подготовки кадров для предприятий оборонно-промышленного комплекса (ОПК).

Авторы дают критический анализ официальных причин низкой эффективности выполнения плана, обосновывая сложившуюся ситуацию недостаточной квалификацией кадровых служб многих предприятий ОПК.

Ключевые слова: оборонно-промышленный комплекс, государственный план, целевое обучение, компетенции.

На пленарном заседании IV Всероссийского совещания «Проблемы реализации государственного плана подготовки кадров для предприятий оборонно-промышленного комплекса» в Ижевске в октябре 2011 г. официальный представитель Минобрнауки обратил внимание на снижение интереса предприятий и организаций ОПК к государственному плану подготовки кадров (рис. 1 [1], рис. 2).

При этом причины отмеченного феномена названы не были. Более основательно этот вопрос был освещен в монографии [2] спустя два года, в которой авторы, ссылаясь на свои исследования 2009–2012 гг. [3, 4], приходят к выводу о неэффективности целевого приема по государственному плану подготовки кадров. В качестве основных в этой работе были названы следующие причины:

- прием слабых абитуриентов с низким баллом ЕГЭ;
- снижение количества заявок на целевой прием со стороны предприятий;
- трудности планирования кадровых потребностей предприятиями ОПК на срок более 5 лет;
- отсутствие легитимных форм договорных отношений предприятий с выпускниками целевого набора.

Не ставя под сомнение результаты указанных исследований, все же трудно согласиться с состоя-

тельностью перечисленных выше причин для столь радикального вывода. И вот почему.

Что касается абитуриентов со слабым баллом ЕГЭ, то предприятия сами устанавливают нижнюю планку проходного балла, не только опираясь на специфику своей деятельности, но и для того, чтобы избежать дискредитации самой сути проекта по подготовке кадров в соответствии с госпланом. Скорее всего, причина в том, что в те годы предприятия часто передоверяли вузам функцию принятия решения о выдаче направлений для целевого поступления. Кроме того, на старте проекта подготовки кадров для предприятий ОПК не просто было удержаться от соблазна воспользоваться условиями льготного поступления в вузы для детей сотрудников предприятий. В любом случае, юридически конкурс обеспечивает предприятие, чтобы отобрать для себя наиболее перспективных абитуриентов, и этим правом надо правильно пользоваться, как это успешно делали и делают сегодня такие предприятия, как: ОАО КБМ (г. Коломна), ИСС (г. Железнодорожск), РКК Энергия (МО) и др. В этих организациях средний бал по трем предметам всегда был на уровне не ниже 200 баллов.

Снижение количества заявок и трудности планирования контингента на 5 лет вперед можно объяснить скорее слабым составом кадровых служб самих предприятий, не умеющих или не желающих творчески

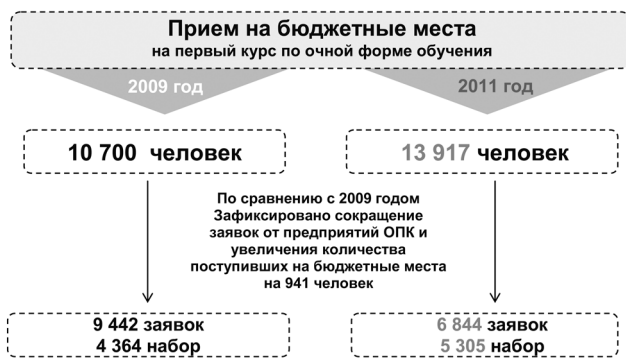


Рис. 1. Количество бюджетных мест в 2011 г. в соответствии с государственным планом подготовки научных работников и специалистов для организаций ОПК

подойти к решению данных вопросов. А ведь впереди перед ними стоит еще задача планирования подготовки специалистов с определенным набором компетенций. Ведь именно предприятия должны эту работу выполнять и четко формулировать перед вузом свои потребности.

Что касается отсутствия легитимных форм договорных отношений, то и здесь с авторами трудно согласиться. До последнего времени взаимоотношения целевого студента с предприятием регламентировал закон о целевой подготовке 1995 г., который подвергался обоснованной критике, но, тем не менее, он работал. Да, в нем отсутствовали формы типовых договоров, четко прописывающих обязанности сторон. Но главные позиции (права студента и основные обязанности предприятия) там были обозначены. Особенно права студента. В принятом недавно постановлении правительства РФ за № 1076 от 27.11.13 г. появились варианты типовых договоров, появилась специфическая терминология, чрезвычайно важная с юридической точки зрения: «договор о целевом приеме» между вузом и предприятием и «договор о целевом обучении» между предприятием и физическим лицом. В соответствии со статьями 198, 199, 204 и 205 ТК РФ предприятие обязано выплачивать студенту не менее 1 МРОТ в месяц весь период обучения, если договор составлен **как ученический**. Вот тогда между сторонами наступают правовые последствия (возврат денег, потраченных предприятием на обучение, в случае необоснованного отказа от заключения трудового контракта молодым специалистом после окончания учебы). **Целевой** же договор не предусматривает обязательных выплат, но и правовые последствия в этом случае размыты.

Понимая, что это вопрос принципиальный и будет всплывать в дальнейшем, мы обратились к юристам, специализирующимся на спорах в сфере образования. Вот заключительные строки их юридического комментария, касающиеся совета, какие договоры предприятиям заключать со студентами и какие из этого вытекают последствия.

«...В случае, если вопрос стоит о заключении договора в будущем, то при выборе формы такого договора рекомендуем исходить из следующего: ученический договор содержит больше обязанностей для работодателя, в том числе и в части выплаты стипендий в размере не менее 5205 рублей в месяц. Однако он содержит и боль-

ше гарантий для работодателя в части обязанностей ученика отработать определенное законом время, либо возместить убытки при отказе от отработки, в том числе и убытки в размере выплаченной в период обучения стипендии. (Разумеется, ученический договор при этом должен быть грамотно составлен).

Другие виды договоров содержат меньший объем обязательств работодателя перед обучающимся, и практически не предполагают никаких реальных гарантий в отношении обязанностей обучающегося по последующей отработке. **Руководствуясь этими принципами, работодатель и должен принимать решение, заключать ли ему ученический договор, или договор какого-либо иного вида»** [5].

Таким образом, предприятиям предоставлено право самим определять форму социальной поддержки студентов в период обучения: в виде выплат того или иного размера, либо в виде оплаты проживания, проезда к месту учебы и обратно, либо реализуя смешанные варианты. Предприятие может вообще не предусматривать конкретные выплаты в период учебы, но при этом предоставлять места для практик, возможность подработки на старших курсах, льготы в решении жилищных вопросов уже после трудоустройства. Надо ли предприятию цепляться за слабого студента, заставляя его во что бы то ни стало отрабатывать прописанные в целевом договоре 3 года? Не правильнее ли поставить социальную поддержку студентов в прямую зависимость от заинтересованности студента и молодого специалиста в своей будущей профессии? Мы наблюдаем в последнее время изменение отношения предприятий к обязательной отработке. Такие крупные в Санкт-Петербурге организации как ОАО «Климов», ОАО «КБСМ» прямо говорят на встречах со студентами, что оставляют за собой право вообще не заключать трудовые договоры с выпускниками вузов, если они не показали себя в период обучения и заинтересованности в будущей профессии. ОАО МЗИК (г. Екатеринбург) не предусматривает в целевых договорах конкретные доплаты студентам. Но специалистам, которые приступили к работе по целевым договорам, окончив университет, администрация доплачивает до средней зарплаты, которую обычно получают молодые инженеры через 3–5 лет. Когда срок действия доплаты заканчивается, зарплата специалиста, как правило, уже превышает ту, которую получал выпускник вуза вместе с доплатой. Так что дело не в отсутствии легитимных форм договорных отношений, а в отсутствии творчества в проведении кадровой политики, отсутствии эффективных программ закрепления кадров, т. е. в недостаточной подготовленности кадровых служб многих предприятий для решения задач целевого обучения в соответствии с последними нормативными документами.

Регулярные беседы с абитуриентами, студентами и их родителями показывают осознание ими, что гарантированное трудоустройство по специальности, предоставляемое целевым обучением, не являетсяременением, а рассматривается ими как серьезное преимущество по отношению к другим вариантам приобретения инженерных профессий, поскольку получение работы по специальности для молодых специалистов

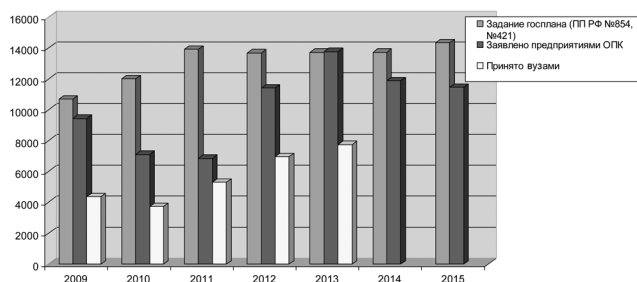


Рис. 2. Выполнение предприятиями и вузами государственного плана подготовки кадров для ОПК

сегодня является проблемой общемировой. Ужесточение требований договора относительно обязательной отработки в этих условиях будет, конечно же, только отпугивать абитуриентов от участия в проекте.

Принятое в сентябре 2010 г. правительством Постановление № 421 «О государственном плане подготовки научных работников и специалистов для организаций ОПК на 2011–2015 гг.» и совещания на самом высоком уровне по вопросам целевого набора дало новый импульс в разрешении отмеченных выше проблем. На графике (рис. 2) мы видим после спада в 2009–2011 гг. увеличение заявок предприятий с максимумом в 2013 г., после чего количество заявок предприятий опять пошло вниз. И это несмотря на позитивные изменения в законодательной сфере по ряду вопросов целевой подготовки в соответствии с постановлением правительства РФ № 1076 от 27 ноября 2013 г. В какой-то мере новое снижение количества заявок предприятий можно объяснить скорректированным Порядком реализации плана подготовки кадров, существенно меняющим сроки формирования плана приема чуть ли ни на целый год вперед. Как результат — ряд предприятий просто не успели отреагировать на эти изменения и не подали вовремя заявки. Но только отчасти, так как и среди предприятий, своевременно подавших заявки, многие сократили их в сравнении с прошлым годом. Это вновь свидетельствует о наличии хронических причин более глубокого характера, нежели отмеченных в цитируемых выше источниках. И причины эти связаны, в первую очередь, с неудовлетворительным уровнем подготовки кадровых служб самих предприятий. По данным социологических исследований Государственного университета управления потребность в специалистах по управлению персоналом в целом по стране составляет не менее миллиона человек [6]. И это не случайно, поскольку специалисты в этой области призваны управлять

самым ценным, что есть в обществе — рациональным использованием профессиональных способностей и интеллектуальных возможностей человека труда, кадровым потенциалом отдельной организации и страны в целом, человеческим капиталом.

В связи с этим уместно отметить деятельность БГТУ «Военмех». В вузе открыто новое направление подготовки «Управление персоналом» и специальность «Психология служебной деятельности» с целью сократить дефицит квалифицированных специалистов кадровых служб предприятий ОПК, способных не только понимать вызовы постиндустриального общества и бизнеса, но планировать и своевременно грамотно формулировать перед исполнителями (вузами) задачу подготовки кадров в необходимом количестве и с набором компетенций, адекватно отвечающих этим вызовам.

Список использованных источников

1. В. С. Игнатъев. Итоги вступительной компании 2011 г. по выполнению государственного плана подготовки научных работников и специалистов для организаций оборонно-промышленного комплекса. Выступление на IV Всероссийском совещании «Проблемы реализации государственного плана подготовки кадров для предприятий оборонно-промышленного комплекса». Ижевск: ИЖГТУ, 20 октября 2011 г.
2. Б. А. Виноградов, В. Г. Пальмов. Развитие кадрового потенциала оборонно-промышленного комплекса. СПб, Наука, 2013.
3. Б. А. Виноградов и др. Система развития кадрового потенциала оборонно-промышленного комплекса; ГНУ «Экспертно-аналитический центр». М., 2010.
4. Б. А. Виноградов. Реиндустриализация оборонки: все решат кадры//Иновации, № 9, 2012.
5. Юридический комментарий к представленному фрагменту «Анализ ученических договоров», содержащему правовую позицию. Юридическое агентство ЭКИДА. 10.10.2013 г.
6. Проект профессионального стандарта «Менеджер по управлению персоналом организации»/Под ред. А. Я. Кибанова. М.: ГУУ, 2014.

On Implementing the State Staff Training Plan for Military-Industrial Complex

V. A. Borodavkin, E. N. Nikulin, Baltic State Technical University.

The article is devoted to assessing the effectiveness of implementing the State staff training Plan for military-industrial complex (MIC).

The authors contradict the official reasons for the low efficiency of the plan and consider the modern situation as the result of lack of competencies of many military-industrial personnel departments.

Keywords: military-industrial complex, state plan, recent graduates, staff/personnel, employer-sponsored education, competencies.