

УДК 658.3.07

Исследование проблем кадрового обеспечения предприятий

С.А. Дмитриев

Аннотация

В данной статье исследованы кадровые проблемы, стоящие перед предприятиями авиационной и ракетно-космической промышленности. Приведены результаты мониторинга «Оценка качества подготовки специалистов и их профессионального продвижения». Намечены некоторые практические выходы из ситуации, сложившейся на предприятиях.

Ключевые слова

Кадровые проблемы; результаты мониторинга; востребованность специалистов.

Провозглашенные на государственном уровне основные приоритеты в области инновационно-технологического развития России предполагают создание передовой научно-технической базы высокотехнологичных отраслей реального сектора экономики, включая разработку новых технологий, снижение ресурсоемкости и энергоемкости отечественных производств, а также увеличение доли продукции высокой степени переработки. Реализация этих направлений развития требует от предприятий ракетно-космической промышленности (РКП) переориентации на новые схемы управления, внедрение которых в свою очередь предъявляет повышенные требования к качеству профессиональной подготовки специалистов, способных осуществить такой переход.

Было бы неверным утверждение, что в настоящее время экономическая ситуация в исследуемой отрасли столь благоприятна, что позволяет задействовать мотивационные механизмы с целью привлечения специалистов и сохранения накопленного кадрового потенциала. Разрушительные последствия кризиса 90-х годов по прежнему не позволяют

многим предприятиям ракетно-космической промышленности в полной мере удовлетворять требованиям рынка, что обуславливает невозможность создания на данных предприятиях условий для привлечения специалистов. Продолжает оставаться высоким средний возраст работников ОПК. Так в организациях, ранее подведомственных Роспрому, средний возраст работников составляет 47,7 лет, подведомственных Роскосмосу - 46,2 года. При этом средний возраст работников НИИ и КБ по оборонным отраслям промышленности составляет от 50 до 56 лет. Продолжается отток молодых специалистов, научных работников и рабочих кадров. Доля молодых работников наиболее продуктивного возраста (до 35 лет) даже на градообразующих организациях, находящихся в более благоприятных условиях, не превышает социологического порога в 25%, необходимого для передачи опыта и знаний старшего поколения работников [1]. Существует реальная угроза потери профессиональной преемственности поколений, передачи опыта и знаний старшего поколения. Следует отметить, что в настоящее время большинство вузов, готовящих кадры для ОПК, особенно из Москвы и Санкт-Петербурга, имеют проблемы с набором молодежи на раннее престижные оборонные специальности, и значительная часть студентов не связывают свою работу с той специальностью, которую получают в учебных заведениях. Так, работать по специальности прогнозируют не более 50% студентов, остается на предприятиях существенно меньше. Для изменения этой ситуации наряду с усилением работы вузов по профориентации школьников, необходимо активное и непосредственное участие представителей работодателей – госкорпораций, крупных интегрированных структур, организаций и бизнеса, которые активно должны направлять граждан в вузы на условиях целевого приема. Должны быть созданы социально-экономические предпосылки и нормативная правовая база, способствующие закреплению в отрасли молодых специалистов и их эффективной деятельности. Вместе с тем, происходящие структурные преобразования в мировой экономике требуют существенного пересмотра структуры подготовки специалистов для ОПК на основе прогнозирования потребности и выявления приоритетных направлений развития науки и наукоемких отраслей экономики, учета происходящей структурной перестройки отраслей знаний.

Одним из практических выходов из сложившейся ситуации может стать взаимовыгодное сотрудничество предприятий отрасли с профильными аэрокосмическими вузами по программам целевой подготовки кадров для создания сложной наукоемкой авиационной и ракетно-космической техники, обеспечивающей обороноспособность страны.

Московский авиационный институт (МАИ), как вуз, председательствующий в настоящее время в учебно-методическом объединении высших учебных заведений Российской Федерации по образованию в области авиации, ракетостроения и космоса (УМО АРК), инициировал долгосрочный проект, направленный на укрепление старых и построение новых отношений с базовыми предприятиями отрасли, а также создание системы мониторинга трудоустройства и востребованности подготовленных специалистов. Очевидно, что созданию подобных систем должно предшествовать соответствующее социологическое исследование.

В МАИ такое исследование «Оценка качества подготовки специалистов и их профессионального продвижения» проводится с декабря 2007 г. по настоящее время отделом управления качеством.

Для привязки исследования по территориальному признаку, было решено воспользоваться существующим административно-территориальным делением страны на Федеральные округа. Это упростило учет, контроль и последующий анализ полученных данных, а также позволило обеспечить наглядность их графического представления.

Входной поток данных на этапе предварительной подготовки к проведению исследования, был представлен контактной информацией о предприятиях отрасли, аккумулированной в электронном хранилище данных (data warehouse). В качестве источников указанной информации использовались официальные сайты профильных Федеральных агентств, содержащие перечни предприятий Роскосмоса и Минпромторга соответственно: <http://www.federspace.ru>; <http://www.minprom.gov.ru>

В соответствии с программой исследования был подготовлен запрос о востребованности выпускников МАИ, направленный на предприятия авиационной и ракетно-космической отраслей.

В ходе первого этапа работы определена и упорядочена количественная структура целевых предприятий с делением по Федеральным округам (рисунок 1).



Рисунок 1- Количественная структура предприятий Роскосмоса и Минпромторга (с делением по Федеральным округам)

Из диаграммы, приведенной на рисунке 1, видно, что доминирующее положение занимает Центральный федеральный округ (ЦФО). Только на долю входящего в состав ЦФО Московского региона приходится около 60% всех предприятий. Вместе с тем довольно информативно распределение предприятий между профильными федеральными агентствами (рисунок 2).



Рисунок 2 - Структура предприятий по профильным федеральным агентствам

Всего, по состоянию на январь 2010 г., получено 202 ответа от предприятий семи федеральных округов. При этом более половины ответов - от предприятий ЦФО – 56,93% (таблица 1).

Таблица 1. Количественная структура обратной связи с предприятиями отрасли

Федеральный округ	Количество предприятий			
	Опрошенных (%)		Ответивших (%)	
Центральный	214	56	115	56,93
Приволжский	86	23	49	24,26
Южный	12	3	4	1,98
Северо-Западный	30	8	15	7,43
Уральский	16	4	10	4,95
Сибирский	21	5	9	4,46
Дальневосточный	2	0,5	0	0,00
ИТОГО:	381	100	202	100

Такая активность может объясняться их территориальной близостью к федеральному центру, а, следовательно, и к МАИ. Однако приведенные данные вовсе не уменьшают значимости для МАИ предприятий остальных промышленно развитых регионов. Наоборот, многие предприятия именно этих регионов высказывают свою глубокую озабоченность проблемой дефицита специалистов, например (ОАО «КБ Электроприбор», ОАО «Ижевский радиозавод» - Приволжский федеральный округ, ОАО «Государственный ракетный центр им. академика В.П. Макеева» - Уральский федеральный округ). Вероятнее всего, что такая тенденция – это следствие целенаправленного движения многих предприятий РКП к интеграции в высокотехнологичный многопрофильный комплекс, концепция создания которого была сформулирована в политике Правительства Российской Федерации в области развития оборонно-промышленного комплекса на период до 2010 года. Стратегической целью этой политики является обеспечение эффективного

функционирования ОПК, как высокотехнологичного многопрофильного сектора экономики Российской Федерации.

На последующих этапах исследования определена важнейшая целевая характеристика: общее количество выпускников МАИ, работающих в настоящее время на предприятиях авиационной и ракетно-космической отраслей, что составило 7677 человек. Структура занятости выпускников по Федеральным округам представлена на диаграмме (рисунок 3).

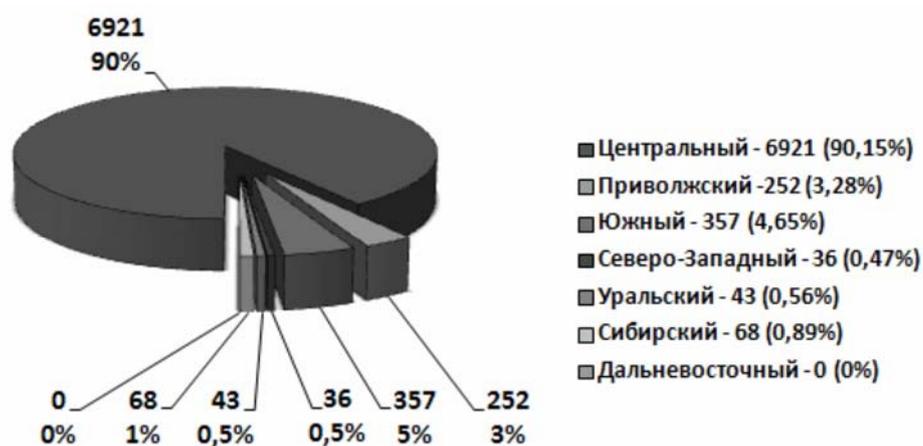


Рисунок 3 - Структура занятости выпускников МАИ на предприятиях авиационной и ракетно-космической отраслей (по Федеральным округам)

Приведенное на диаграмме распределение занятости выпускников на отраслевых предприятиях довольно информативно. Более 90% выпускников работают в ЦФО. При этом доля московского региона в структуре занятости выпускников по ЦФО составляет 97%. В этой связи особую актуальность приобретает развитие партнерских отношений московских вузов с регионами для решения следующих задач:

- целевой подготовки специалистов;
- организации практик студентов;
- подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников предприятий;

- проведения совместных научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ и др. Выполнена также подробная детализация результатов мониторинга трудоустройства выпускников. Анализ данных, полученных в ходе социологического исследования, позволяет сделать следующие основные выводы:

- администрации подавляющего большинства предприятий, отмечают высокий уровень фундаментальной и инженерной подготовки специалистов - выпускников МАИ, что дает им возможность проявлять себя в различных областях научно-производственной деятельности предприятий, компетентно решать сложные инженерно-технические задачи;

- в условиях быстроразвивающегося рынка предприятия отрасли заинтересованы в специалистах – инженерах-технологах, инженерах-конструкторах, инженерах-механиках по различным специальностям. В рамках реализации эффективной обратной связи информация по каждому конкретному запросу предприятия доводится до руководства факультетов и базовых кафедр, используется при формировании контрольных цифр набора в университет.

Следует отметить, что затратная сторона кадрового наполнения предприятий отрасли прописана в концептуальных документах Правительства Российской Федерации. Так например, в утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 21 ноября 2006 года №706-33 Федеральной целевой программе «Развитие оборонно-промышленного комплекса Российской Федерации на 2007-2010 годы и на период до 2015 года» значительный объем бюджетных средств выделен на сохранение уникального кадрового потенциала и развитие научных школ ОПК.

В заключение отметим, что кадровый потенциал и его состояние является одним из важнейших факторов, определяющих развитие высокотехнологичных секторов экономики и обеспечения прогнозных темпов роста производства, получении значительного эффекта от реализации таких программ, как программа развития гражданской авиации, федеральной космической программы и др. В этой связи повышение качества подготовки инженерно-технических и научно-исследовательских кадров для наукоемких отраслей промышленности рассматривается МАИ как приоритетная задача, способствующая формированию системы обеспечения оборонно-промышленного комплекса высококвалифицированными специалистами.

Библиографический список

1. Стратегия создания в оборонно-промышленном комплексе системы многоуровневого непрерывного образования на период до 2015 года. Приказ Минпромторга РФ от 13 апреля 2009 г. № 256.

Сведения об авторе

Дмитриев Сергей Александрович, начальник отдела управления качеством Московского авиационного института (государственного технического университета), доцент, телефон +7 499 158-48-39, электронная почта: ouk@mai.ru.