

Арсеньева Н.В.

Формирование концепции подготовки кадров в условиях развития машиностроительного комплекса.

Место машиностроительного комплекса в системе национальной экономики.

Машиностроение во всем мире признано одной из ведущих отраслей производства. Его развитие характеризует уровень не только научно-технического и производственного потенциала страны, но, и обеспечения ее безопасности.

На современном этапе для российского машиностроения характерен целый ряд проблем: отставание технологического уровня от мировых стандартов, достаточно низкий уровень качества продукции, недостаточная развитость обмена технологий и инноваций между оборонным и гражданским машиностроением, проблемы, связанные с маркетингом, в том числе, неумение сохранять и завоевывать новые рынки сбыта, проблемы кадрового потенциала. Комплексное решение этих проблем возможно только в результате согласованных действий государства и машиностроительных предприятий.

При всех этих проблемах можно говорить о том, что на современном этапе развития российская экономика достигла определенных успехов, но при этом сформировался явный перекос в сторону сырьевого сектора, наша промышленность выпускает продукцию преимущественно низкой степени переработки.

Сырьевая направленность промышленности усиливает зависимость страны от внешних рынков, от колебаний мировых цен, что еще раз подчеркнул глобальный экономический кризис, охвативший практически все развитые страны. Без развития промышленности и ее

основы - машиностроительного комплекса нельзя изменить структуру нашей экономики, обеспечить инновационное развитие страны и занять ведущие позиции в мире.

Анализ западного опыта показывает, что большинство развитых стран оказывают машиностроительному комплексу серьезную поддержку. Среди таких мер: прямое участие государства в ряде отраслей машиностроения, создание специальных агентств для стимулирования экспорта машиностроительной продукции, льготное финансирование и налоговые льготы для предприятий машиностроения, государственная поддержка НИОКР и т.д.. В связи с этим сложно переоценить важность разработки эффективной государственной политики в области машиностроительного комплекса в России.

"России нужна модель промышленного развития, органично ориентированная в межрегиональные и глобальные кооперационные связи" (В.Путин).

Одна из серьезных задач - обновление производственных мощностей России. Вместе с тем этого недостаточно для роста экономики страны. Развитие инновационных технологий, усиление роли науки и инженерных центров, ведение НИОКР, соответствующая правовая поддержка позволят обеспечить необходимую конкурентоспособность продукции машиностроительного комплекса. Не менее важно наличие рынка ее сбыта. Без продуманной системы маркетинга любые технологические прорывы не дадут необходимого результата.

Машиностроительный комплекс России имеет целый ряд заделов и конкурентных преимуществ, созданных еще в советское время. По целому ряду направлений машиностроения (и в первую очередь по разработкам в области оборонной отрасли) мы являлись мировым

лидером и могли на равных конкурировать с зарубежными государствами. Была создана масштабная производственная и научная база. Необходимо максимально использовать эти преимущества.

Однако, "одна из коренных причин имеющихся сегодня проблем - это архаичная структура и организация производства. Большинство российских заводов по-прежнему остаются предприятиями с замкнутым производственным циклом: России необходима принципиально новая модель организации производства, модель, ориентированная на создание инноваций и опирающаяся на конкурентную среду, причем и разработчиков, и поставщиков, и дилеров" (В.Путин).

Вопросы подготовки кадров и машиностроительный комплекс.

Последнее время руководство страны уделяет достаточно много внимания состоянию отечественной промышленности. Принят ряд целевых программ (Стратегия развития авиационной промышленности на период до 2015 года, Стратегия развития транспортного машиностроения Российской Федерации в 2007 – 2010 годах и на период до 2015 года), созданы крупные отраслевые объединения. И практически в каждом документе, каждом решении первоочередной задачей называется подготовка кадров. Трудное положение отраслей машиностроения в последние десять – пятнадцать лет привело к тому, что потеряно большое количество специалистов. На предприятиях концентрируется персонал с достаточно низкими профессионально - квалификационными характеристиками. По мнению генерального директора «КГ «РОЭЛ Консалтинг» Василия Тренева, за годы реформы в наукоемких, определяющих научно-технический прогресс отраслях –

приборостроении, станкоинструментальной промышленности, радиоэлектронике и ряде других потеряно свыше 70% лучших специалистов. И основными причинами такого положения, на его взгляд, являются отсутствие необходимой преемственности поколений в работе, недостаточный приток молодых кадров. Вице-президент РСПП Валерий Никулин смотрит на эту проблему несколько шире. Он считает, что главная беда в том, что до сих пор нет долгосрочной национальной концепции развития качества людских ресурсов. Государственная власть и бизнес-сообщество не имеют пока ясной общей стратегии действий, способной адекватно ответить на вызовы времени. Речь идет и о количественном дефиците, и о качестве персонала. Никулин уверен, что назрела необходимость сделать решительный шаг вперед: правительство должно инвестировать средства в развитие образования на всех уровнях, а бизнес, со своей стороны, - обеспечить развитие профессиональных навыков наемных работников и создавать условия для их реализации.

В 2007 году президент России провел заседание Госсовета, где шла речь о формировании единой общенациональной стратегии инновационного развития образования. Он призвал в частности сориентировать среднее профессиональное образование на запросы отечественного предпринимательства. На съезде Союза машиностроителей первый вице-премьер Сергей Иванов прямо заявил, что какое бы предприятие не посещал, всюду руководители спрашивают, когда же к ним начнут приходить квалифицированные специалисты.

К сожалению, отечественная система высшего профессионального образования не всегда готова помогать в этом плане промышленному комплексу. Обучение в некоторых вузах явно отстает от социально-

экономических реалий. Целому ряду специальностей студентов обучают по программам десятилетней давности. Практически не развивается и система профессионально-технических училищ и техникумов. Помимо этого, многие студенты не имеют представления о возможностях трудоустройства по профилю получаемой специальности.

Например, как показал опрос студентов МАТИ – РГТУ им. К.Э. Циолковского, 30 - 40 % обучающихся на различных факультетах, готовы работать по специальности в машиностроительной отрасли, но не имеют никакой информации о возможных местах трудоустройства.

Три четверти выпускников начинают искать работу только после защиты диплома и ожидают высоких зарплат, показал опрос рейтингового агентства "Рейтор". Работодатели недовольны их квалификацией и вынуждены сами доучивать еще пару лет. (Рейтинговое агентство "Рейтор" специализируется на исследованиях в области образования).

Оно опросило 10 236 выпускников вузов и более 2000 работодателей из разных отраслей. Только 25% выпускников вузов собираются работать по специальности и лишь 40% студентов во время учебы старались подрабатывать по своему будущему профилю, а не только ради денег, показал опрос. Только четверть тех, кто заканчивает вуз в этом году, смогли определиться с будущим местом работы во время учебы. Все остальные собирались сделать это после защиты диплома.

Больше всего молодого специалиста интересует карьера (такой ответ дали 53,9% респондентов, возможны были несколько вариантов), перспективы развития компании (47,2%) и зарплата (42,5%). Им почти все равно, как далеко находится офис и кто их будущие коллеги.

Более 70% работодателей полагают, что выпускнику нужна дополнительная подготовка. Им не хватает как специальных знаний, так и практических навыков. На обучение приходится тратить еще до двух лет в зависимости от сферы деятельности, пожаловались работодатели в ходе опроса.

"Техснабэкспорт" набирает специалистов на пятом курсе института, делится опытом представитель компании. Они проходят практику, и до 70% выпускников устраиваются в компанию с начальной зарплатой \$1000-1500. Все молодые специалисты, пришедшие работать в Минпромэнерго, сразу отправляются на дополнительное обучение, а дипломы они пишут на темы, стоящие в плане работы министерства, рассказывает директор департамента министерства Станислав Наумов. "Вчерашние студенты должны начинать с черновой работы, до чего-то созидательного их допускают не раньше чем через полгода", - говорит Наумов.

Наиболее востребованными сегодня являются инженерно-технические руководящие позиции: главный инженер, директор по производству, технический директор. Далее по степени популярности следуют руководители служб, менеджеры по управлению инвестициями и развитием. Заметное оживление рынка труда руководящих кадров происходит ныне в машиностроении, химической и нефтеперерабатывающей промышленности.

Тем не менее, продолжает ощущаться острая нехватка специалистов среднего звена. Предприятиям требуются мастера, технологи, начальники смен. Поэтому крупные производственные объединения обзаводятся собственными учебными центрами по обучению рабочих кадров и повышению квалификации. У компании «Северсталь» есть собственный корпоративный университет. Московский

машиностроительный завод «Салют» открыл авиационный техникум и ПТУ. Другой путь – сотрудничество предприятий с вузами. Волгоградское ОАО «Каустик» уже много лет взаимодействует с местным государственным техническим университетом. Более 40% приходящих на предприятие молодых специалистов – выпускники этого вуза.

Не стоит в стороне и руководство регионов. В Свердловской области разработаны баланс трудовых ресурсов и схема кадрового обеспечения основных отраслей промышленности на период до 2015г. Эти документы предусматривают создание эффективной системы переподготовки специалистов предприятий, формирование кадровых резервов высшего звена и, что особенно важно, налаживание качественного обучения молодежи рабочим специальностям.

На сегодняшний день стремительный рост российской экономики требует серьезного притока высококвалифицированных кадров, способных решать самые сложные организационно-производственные задачи.

Информационная поддержка развития машиностроения и подготовки высококвалифицированных кадров.

Для решения такой сложной совокупности проблем необходимо провести комплекс мероприятий, объединяющих усилия руководителей предприятий, специалистов и учебных заведений различных уровней. Направленность этих мероприятий может быть следующей:

- проведение различных выставок и презентаций машиностроительных предприятий, создание актуальных интернет-сайтов, содержащих материалы, связанные с

вопросами набора и подготовки кадров с активной обратной связью;

- организация работы отраслевого журнала, в котором будут публиковаться предложения руководителей и специалистов машиностроительных отраслей по проблемам восстановления этой сферы производства, в том числе по проблемам восстановления кадрового потенциала;
- определение и инвентаризация имеющихся научно-исследовательских и опытно-конструкторских организаций с целью оценки возможностей разработки инновационных продуктов, в том числе, и в вопросах подготовки и переподготовки кадров;
- налаживание более тесной работы конкретных машиностроительных предприятий с профильными учебными заведениями в виде конференций, презентаций, обеспечения информационными материалами и назначением специалистов, координирующих эту работу.

В заключение необходимо сделать следующие выводы:

1. Несмотря на глубокий провал в развитии машиностроительной отрасли, остался определенный задел, который важно не только эффективно использовать с помощью квалифицированных кадров, но и восстанавливать его объемы.
2. Для создания кадрового потенциала необходимы усилия как со стороны государства в виде инвестирования средств на всех уровнях обучения, так и со стороны коммерческих организаций.
3. Необходимо повысить статус среднего профессионального образования, для того, чтобы подготовка в техникумах

престала рассматриваться как основа для поступления в ВУЗ.

4. ВУЗы, в свою очередь, должны выпускать подготовленных специалистов к различным видам трудовой деятельности. Для этого необходимо налаживать и поддерживать связи с профильными предприятиями и НИИ.
5. Поможет решить проблемы создание на предприятиях и объединениях собственных учебных центров и центров дополнительного профессионального образования, которые будут тесно взаимодействовать с корпорациями, конструкторскими бюро и научно-исследовательскими институтами.
6. Разработка системы профессиональных стандартов в машиностроении.

Восстановление рабочих мест всех специальностей в сфере машиностроения становится все более актуальным в связи с необходимостью полного технического и технологического перевооружения последних и является одной из основных национальных задач.

Использованные источники:

1. Игорь Глухов. Дело людьми ставится "Еженедельник промышленного роста" от 30 июля 2007.
2. Материалы Агенства Политических Новостей.
3. Константин Волков «Ведомости».
4. <http://www.mashportal.ru>
5. <http://www.minprom.gov.ru>