

Секция «Государственное и муниципальное управление»

Кадры для предприятий ОПК, вузы и проблемы сотрудничества

Сидорова Юлия Павловна

Студент

Санкт-Петербургский государственный политехнический университет, Факультет государственного управления, Санкт-Петербург, Россия

E-mail: sidorova.iulia2010@yandex.ru

Эффективный оборонно-промышленный комплекс – основа безопасности и целостности страны, источник научно-технических инноваций. Стратегические приоритеты развития страны отражаются, во-первых, в распределении средств государственного бюджета по разделам классификации расходов, так в соответствии с «Основными направлениями бюджетной политики на 2013 год и плановый период 2014 и 2015 годов» по разделу «Национальная оборона» наблюдается динамика роста расходов и доли в структуре общих расходов госбюджета: 2012 г. – 1864,5 млрд.руб./ 14,6%, 2013 г. – 2345,7 млрд.руб./ 17,5%, 2014 г. – 2771,6 млрд.руб./ 20,2%, 2015 г. – 2864,7 млрд.руб./ 20,3%; во-вторых, в принятии федеральных целевых программ, направленных на глобальную модернизацию ОПК, в т.ч. на наполнение отрасли качественными кадрами: «Развитие авиационной промышленности до 2025 года», «Развитие судостроения до 2030 года», «Развитие ОПК до 2020 года», «Развитие гражданской морской техники до 2016 года».

Основная проблема ОПК – дефицит квалифицированных кадров, «кадровый голод» [3]. До 50% предприятий ОПК имеют кадровые проблемы. Их ежегодная неудовлетворенная потребность в инженерных кадрах по различным специальностям и направлениям подготовки: от 200 до 850 чел. [1]. Следствие – невыполнение гособоронзаказа, снижение качества изделий, невозможность возрождения научно-производственных школ. Средний возраст работников ОПК – 55-57 лет во всех стратегических отраслях промышленности, доля специалистов старше 60 лет больше 30%. Дефицит инженеров-технологов – 17%, инженеров-конструкторов – 22%, рабочих различных специальностей – 40% [3].

Пополнить дефицит инженерно-технологических кадров может и должна система высшего профессионального образования (СВПО). Но в настоящее время имеются проблемы взаимодействия СВПО и предприятий ОПК в вопросах трудоустройства выпускников, качества подготовки и практических навыков выпускников вузов и др. На рынке труда предприятий ОПК существует информационная асимметричность – неполнота информации о требованиях предприятий ОПК к необходимым им специалистам.

Для определения качества информационной поддержки кадровой работы проводился анализ официальных сайтов предприятий ОПК СЗФО. Исследуемые параметры: наличие информации о вакансиях (имеется у 61,5% предприятий); удобство поиска информации о вакансиях (87,5% сайтов требуют один клик мышки); наличие контактной информации (имеется у 100% предприятий); возможность отправки резюме (у 38,5% предприятий), характеристики вакансии, социальная поддержка.

Выборка – 20 предприятий. На 27.08.2013 г. официальные сайты функционируют у 65% предприятий, на которых представлено 104 вакансии. 47% кадровых предложений включают: наименование вакансии, профессионально-квалификационные требования: уровень образования, опыт работы, дополнительные знания / умения, – заработная

плата. Структура вакансий по уровню образования: 49% требуют высшего образования (ВО), 37,5 % – среднего специального (ССО). Предложения по заработной плате: 20-55 тыс.руб. для специалистов с ВО; 20-30 тыс.руб. – со ССО. (Средняя заработная плата по Санкт-Петербургу за январь-июнь 2013 года составила 35618,1 руб. [4]).

Требования к соискателям формулируются не чётко. 62,5% вакансий указывают требуемый уровень квалификации соискателей, четверть содержат основные должностные обязанности. 9% вакансий характеризуются только названием должности. Только треть вакансий содержит конкретные требования к профилю образования.

На 87% сайтов указано на «опыт работы не менее 3-х лет». Это делает вакансию недоступной выпускнику вуза. 64% вакансий для ВО – позиции инженеров начального уровня, но и по ним в 36 % случаев требуется опыт работы.

Гарантируются дополнительные условия работы: «достойные условия труда», «наличие столовой», «спецодежда», «дополнительная оплата сверхурочных и ночных смен», «возможность повышения квалификации за счёт предприятия». Одно предприятие гарантировало работникам обеспечение жильём. При предлагаемом уровне заработной платы и ценах на рынке аренды жилья отсекаются иногородние выпускники, потенциально готовые работать на этих предприятиях.

В технических вузах многие направления подготовки и специальности имеют двойное назначение (гражданское-военное). Например, СПбГПУ может удовлетворить 88% представленных в выборке вакансий, требующих ВО. Наладив грамотное взаимодействие вузов и предприятий ОПК в период обучения студентов, можно преодолеть проблемы «опыта работы», «специальных навыков», создать конкуренцию за рабочие места среди студентов, тем самым повысив качество подготовки.

Механизм есть: Федеральный закон «Об образовании в РФ» №273-ФЗ чётко прописывает обязательства и гарантии механизма целевого обучения и целевого приема (ст.56). Доля целевиков может достигать 15% от контрольных цифр приёма. Необходимо грамотно организовать взаимодействие предприятий ОПК и вузов. Например, кадровый центр, организованный на базе вуза, либо на базе самого предприятия может обеспечить помощь в формировании контингента «целевых» студентов с учетом реальной потребности предприятий ОПК, юридическое закрепление отношений в рамках целевого обучения, гарантии трудоустройства; мониторинг качества подготовки, состязательность вузов за заказ от предприятий [2]. Его задачи: информирование и профориентация школьников и студентов, помощь в формировании специальных программ дополнительной подготовки и поиске их исполнителя, ведение баз данных студентов и выпускников. На стадиях создания, начальной эксплуатации потребуются финансирование центра, но со временем появится возможность вывести кадровый центр на самоокупаемый режим за счёт средств предприятий ОПК.

Кадровый центр должен стать эггессивным элементом среди предприятий ОПК, вузов, учреждений ДПО, студентов и школьников.

Литература

1. Виноградов Б.А., Пальмов В.Г. Развитие кадрового потенциала оборонно-промышленного комплекса. – СПб.: Наука, 2013.
2. Виноградова Е.Б., Мудрова Е.Б. и др. Концептуальные основы, структурные и институциональные преобразования системы подготовки научно-педагогических

кадров в Российской Федерации / Отчет по НИР – 2009, рег.№ 01200903644, инв.№ 02201050844, М.: ВНИИЦ, 2010) – СПб.: СПбГПУ, 2009. –173 с.

3. Никонов В., Климов А. Кадровый голод в ОПК // Военно-промышленный курьер. – [Электронный ресурс] URL: <http://vpk-news.ru/articles/16084>
4. Петростат//Уровень жизни. - [Электронный ресурс]URL: http://petrostat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/petrostat/ru/statistics/Sant_Petersburg/standards_of_life/