

© В.Г. АЗАРОВ¹, М.В. ЧУПРИНА²

¹Омский авиационный колледж

²Омский автотранспортный колледж
west_55@inbox.ru, west_55@inbox.ru

УДК 331.545

**МОЛОДЕЖНАЯ КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА
ОБОРОННО-ПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА
ОМСКОГО РЕГИОНА**

YOUTH PERSONNEL POLICY

IN THE MILITARY-INDUSTRIAL COMPLEX OF THE OMSK REGION

АННОТАЦИЯ. В Государственной программе Российской Федерации «Основы государственной политики Российской Федерации в области развития оборонно-промышленного комплекса» определены приоритетные направления развития оборонно-промышленного комплекса страны. К числу приоритетных относятся: кадровое воспроизводство, обновление парка технологического оборудования, применение современных информационных технологий в подготовке производства. Перечисленные направления требуют прикладных исследований в различных областях знания. Главное направление исследований — социальные институты подготовки кадров для оборонно-промышленного комплекса.

Подготовку специалистов среднего звена и квалифицированных рабочих для оборонно-промышленного комплекса Омского региона осуществляет Омский авиационный колледж имени Н.Е. Жуковского, что является актуальным для изучения аспектов кадрового воспроизводства и закрепления кадров.

В работе приводятся данные социологического опроса студентов старших курсов, рассмотрены основные компоненты молодежной кадровой политики оборонных предприятий региона, построены и описаны структурная и функциональная схемы управления молодежной кадровой политики, сформулированы основные направления прикладных исследований вопросов кадрового воспроизводства.

SUMMARY. The State Program of the Russian Federation «Principles of State Policy of the Russian Federation in the Field of the Military-Industrial Complex» identified priority areas for the development of the military-industrial complex. The priorities include: recruitment, renewal of the equipment, the use of modern information technologies in pre-production. These areas require an applied research in various fields of knowledge. The main direction of research is social institutions training personnel for the military-industrial complex.

Training mid-level professionals and skilled workers for the military-industrial complex of the Omsk Region is carried out by the Aviation College named after N.E. Zhukovsky, which shows necessity of studying aspects of recruitment and retention of personnel through their interdependence.

The paper presents data from a sociological survey among senior students, the basic components of the youth staff policy of defense enterprises in the region are considered, the structural and functional schemes of managing the youth personnel policy are built and explained, the main directions of applied research in personnel matters are laid.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА. Образовательные институты, молодежная кадровая политика, кадровое воспроизводство, оборонно-промышленный комплекс.

KEY WORDS. Educational institutions, youth personnel policy, personnel reproduction, military-industrial complex.

Основными документами, регламентирующими кадровое воспроизводство оборонно-промышленного комплекса (ОПК) Российской Федерации, являются «Основы государственной политики Российской Федерации в области развития оборонно-промышленного комплекса», «Федеральная целевая программа развития оборонно-промышленного комплекса Российской Федерации», «Стратегия национальной безопасности Российской Федерации до 2020 года», «Военная доктрина Российской Федерации до 2020 года» и другие нормативные документы.

В настоящее время одной из проблем организации технологических процессов на предприятиях ОПК является дефицит высококвалифицированных рабочих кадров и руководителей среднего звена. По данным Комитета по образованию Государственной Думы шестого созыва, «...система кадрового воспроизводства на предприятиях оборонно-промышленного комплекса практически разрушена, молодое поколение сегодня уходит из отраслей оборонно-промышленного комплекса вследствие причин, кроющихся как в самом секторе, так и в системе подготовки кадров...» [1], [2].

Авторы научных трудов [3-5], рассматривая подготовку кадров в системе среднего профессионального образования во взаимосвязи с практикой кадровых служб предприятий, выделяют следующие причины малой эффективности кадрового воспроизводства: уменьшение численности сотрудников предприятий, низкий уровень заработной платы, снижение престижности рабочих профессий и завышенный уровень притязаний выпускников. Авторы [6-8] отмечают, что, несмотря на наличие учебных центров, созданных на предприятиях, и достаточное количество профильных профессиональных образовательных организаций в регионах, эффективность подготовки высококвалифицированных рабочих и служащих среднего звена остается достаточно низкой.

Кроме того, ОПК недополучает 50-90% молодых специалистов и молодых рабочих, с учетом 50% от общего числа юношей, призванных на срочную службу в ряды Вооруженных Сил Российской Федерации по окончании образовательного учреждения. По данным Министерства труда и социального развития Омской области [9], [10] в 2010-2012 гг. промышленные предприятия региона испытывали дефицит в специалистах рабочих профессий, таких как токарь, фрезеровщик, шлифовщик, наладчик станков с ЧПУ, контролер станочных и слесарных работ, электрогазосварщик, мастер и т.д. В исследовании В.А. Плотникова приводятся следующие данные, «... средний возраст работников, поступающих на промышленные предприятия оборонно-промышленного комплекса г. Омска, составляет 38 лет, увольняемых — 44 года. Это средние цифры по всем специальностям и уровням квалификации...» [11; 37].

Для выявления причин трудоустройства выпускников не по специальности в 2013 г. было проведено прикладное социологическое исследование на основе формализованного опроса студентов старших курсов БОУ ОО СПО «Омский авиационный колледж имени Н.Е. Жуковского», с применением расчетно-статистических методов. Обработка статистических данных генеральной совокупности выборки позволила установить причины проектируемой смены сферы профессиональной деятельности выпускника — низкая заработная плата на предприятиях ОПК (45%), отсутствие карьерного роста (31%), недостаточность мер социально-экономической поддержки (20%), иное (4%). Надежность исследования подтверждена при помощи коэффициента конкордации Кендалла и критерия Пирсона (χ^2 — распределение). В опросах отмечается неструктурированность типологии предполагаемой карьеры студентов.

Вместе с тем предприятия региона готовы к диалогу с молодыми специалистами по социоэкономическим основаниям. Данные неформализованного интервьюирования представителей кадровых служб 10 предприятий ОПК региона показали: большинством из них осуществляется социальное планирование и прогнозирование трудоустройства молодых специалистов и рабочих. Созданы молодежные советы, определена стратегия предприятий по профессиональной адаптации, программы закрепления молодежи на производстве и так далее. На предприятиях функционирует система мер социально-экономической поддержки, институт наставничества, программы карьерного роста; действуют либо формируются механизмы различных материальных поощрений. Так, например, в ОАО «ОНИИП», ОАО «ОмПО «Иртыш», ОАО ОмПО «Радиозавод имени А.С. Попова» (Ролеро) и на других предприятиях реализуются программы ежемесячных выплат, льготного ипотечного кредитования, содействия профессиональному росту, в том числе целевые места по программам высшего профессионального образования (бакалавриат, магистратура и аспирантура). При этом финансирование программ кадровой политики осуществляется за счет средств предприятий.

Интерпретация данных, полученных в результате интервьюирования, позволила описать сводные, агрегатные признаки типологии кадровой работы с молодыми специалистами и рабочими на предприятиях ОПК, параметры прямых и обратных связей. Так, на структурной схеме молодежной кадровой политики (рис. 1) органами управления являются администрация предприятия, профком и совет молодежи — позиции 1-3. Управленческие функции органов управления могут быть различны и зависят от типа производства, организационно-правовой формы предприятия и других факторов. Объекты управления — «программы по обучению и повышению квалификации» — 4, «программы по профессиональной адаптации» — 5, «программы по реализации мер социально-экономической поддержки в отношении молодых специалистов и молодых рабочих» — 6, «программы по социальному партнерству» — 7, и «мероприятия по научной организации труда» (НОТ) — 8. Управление вышеперечисленными элементами осуществляется через установление обратных связей с управляемыми объектами, при этом молодежный совет осуществляет функцию обратной связи между органами управления и объектами управления. Так, по четвертому элементу кадровой политики талантливые и перспективные молодые специалисты и рабочие предприятия имеют возможность обучения по программам

высшего профессионального образования. Механизм реализации пятого элемента схемы осуществляется в соответствии с планом мероприятий по адаптации молодых специалистов. Профессиональные результаты (приобретенные компетенции), достигнутые в течение года, обсуждаются на заседании аттестационной комиссии и принимается решение о присвоении разряда или категории, что во многом определяет размер заработной платы.



Рис. 1. Типовая структурная схема управления молодежной кадровой политикой на предприятиях ОПК региона

Процессы четвертого, пятого, и шестого элементов имеют межфункциональные связи. Например, победитель конкурса 2012 г. Д. Трактиров за разработку и применение в заводских изделиях отечественной навигационной спутниковой системы «ГЛОНАСС» получил звание «лучший инженер года», единовременную денежную выплату в размере трех окладов, ежемесячную доплату, повышение категории и право приобретения жилья на льготных условиях в строящемся заводском доме [12]. В структурной схеме пунктирными линиями изображены вариативные меры поддержки молодых специалистов, характерные для отдельных предприятий.

На рис. 2 представлена функциональная схема, сформированная на основе эмпирической типологизации структурных компонентов молодежной кадровой политики.

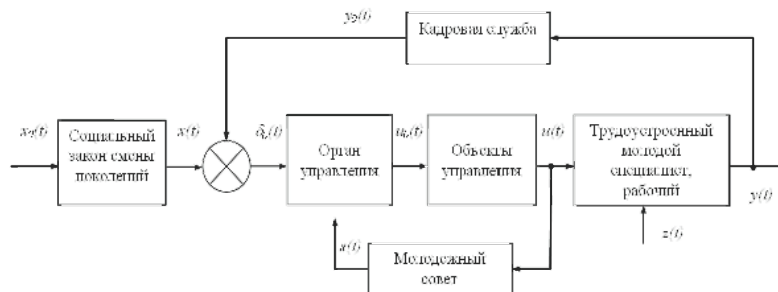


Рис. 2. Функциональная схема управления молодежной кадровой политикой на предприятиях ОПК региона

Вход системы $x_o(t)$ определяется социальным законом смены поколений, потребностью предприятий в молодых специалистах — $x(t)$. Разница между потребностью предприятия в молодых специалистах и фактическим количеством трудоустроенных молодых специалистов за отчетный период составляет значение $x(t)-y_o(t)=\delta_o(t)$. Органы управления (рис. 1, компоненты 1-3) вырабатывают управляющее решение для объектов управления $u_o(t)$ (рис. 1, компоненты 4-8). Реализация данных решений по функции $u(t)$ оценивается молодежным советом предприятия и, информация за отчетный период по обратной связи поступает к органу управления в виде функции $s(t)$. Следует отметить, что на величину продолжительности стажа работы молодого специалиста на предприятии влияют внешние факторы — $z(t)$. К ним относятся, в первую очередь, социально-экономические параметры качества жизни. В табл. 1 приведены характеристики функций компонентов функциональной схемы.

Таблица 1

Характеристики функций компонентов функциональной схемы управления молодежной кадровой политикой на предприятиях ОПК региона

№ п/п	Функция	Характеристика	Переменные
1.	$x_o(t)$	Требования, обеспечивающие смену поколений	Демографический переход, количество дипломированных специалистов и рабочих на рынке труда
2.	$x(t)$	Потребность предприятий в молодых специалистах	Возраст кадрового состава предприятия, технологии производства
3.	$\delta_o(t)$	Разность между потребностью в специалистах и рабочих с фактическими показателями	$x(t), y_o(t)$
4.	$u_o(t)$	Управленческое решение	$\delta_o(t), s(t), y_o(t)$
5.	$u(t)$	Кадровая политика предприятий	Качественные характеристики мер поддержки
6.	$s(t)$	Информативная функция	$u(t), z(t), y(t)$
7.	$y_o(t)$	Количество фактически работающих молодых специалистов, на отчетный период	$y(t)$
8.	$y(t)$	Количество фактически трудоустроенных молодых специалистов	$u(t), z(t)$
9.	$z(t)$	Внешние факторы, влияющие на увольнение молодого специалиста	Социально-экономические критерии качества жизни молодого специалиста, уровень профессиональной подготовки, отсрочка от службы в Вооруженных Силах

Таким образом, предприятия ОПК региона подготовлены к социальному диалогу с молодыми специалистами и рабочими посредством социальных структур предприятия, экономических условий и социальных благ. Действует система управления молодежной кадровой политикой, в которой присутствуют компоненты обратных связей, принятия управляющих или корректирующих решений. Вместе с тем массовое поведение молодых специалистов характеризуется инертностью анализа социальной действительности, отсутствием объективной самоидентичности в условиях профессиональных ролевых координат. Поэтому считаем необходимым проведение системного анализа социальной структуры молодежной кадровой политики по следующим основаниям: интерпретация понятия «молодежная кадровая политика»; ранжирование профессиональных установок студентов колледжа по курсам и специальностям, выявление закономерностей и общностей референтных групп; выявление и описание ролевых предписаний субъектов и объектов молодежной кадровой политики; исследование процедур трудоустройства выпускников колледжа; исследование доминант профессиональной социокоммуникации молодых специалистов и квалифицированных рабочих на предприятиях ОПК региона; формализации функциональной схемы управления молодежной кадровой политикой, ее исследование на устойчивость и надежность.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бугаенко М.В. Проблема дефицита квалифицированных кадров на российских машиностроительных предприятиях и пути ее решения // Вестник Омского университета. 2013. № 1. С. 107-111.
2. Подготовка кадров для оборонно-промышленного комплекса России: проблемы и пути решения / Рекомендации участников заседания «круглого стола» 13.05.2013 (протокол № 29-2 от 3.06.2013).
3. Фомин Е.Н. Диверсификация института наставничества как потенциал успешной адаптации молодого специалиста // Среднее профессиональное образование. 2012. № 7. С. 6-8.
4. Немцова Г.М. Ценностные ориентации молодежи на получение образования и ее отношение к труду // Среднее профессиональное образование. 2013. № 1. С. 54-55.
5. Евсеев Р.Ю. Обеспечение профессиональной подготовки специалистов и квалифицированных рабочих в условиях социального партнерства «техникум-предприятие» // Среднее профессиональное образование. 2012. № 3. С. 56-59.
6. Ветракова Ю.В., Плотников В.А. Развитие промышленности регионов на основе государственно-частного партнерства // Управление конкурентоспособностью региона: теория, методология, практика: м-лы Междунар. науч.-практич. конф. Т. 1. Улан-Удэ: Изд-во ВСГУТУ, 2012. С. 38-44.
7. Меньшикова Т.В. Прогнозирование региональных кадровых потребностей с учетом субъектов малого и среднего бизнеса // Экономика и управление. 2012. № 12. С. 43-46.
8. Пчелинцева А.С., Лобанова Е.Э. Профессиональная мобильность выпускников учреждений профессионального образования России: состояние и развитие в рыночной среде // Экономика и управление. 2011. № 11. С. 100-103.
9. Доклад Министерства труда и социального развития Омской области «Об итогах проведения мониторинга текущей и перспективной потребности в специалистах и рабочих работодателей, осуществляющих деятельность на территории Омской области (на 2010-2012 гг.)» от 12 ноября 2011 г.
10. Распоряжение Правительства РФ от 3 ноября 2011г. № 1943-Р. Перечень профессий начального профессионального образования и специальностей среднего профес-

сионального образования, необходимых для применения в области реализации приоритетных направлений модернизации и технологического развития экономики РФ.

11. Плотников В.А., Ветракова Ю.В. Частно-государственное партнерство в организации профессионального образования в интересах российской промышленности // Экономика и управление. 2012. № 12. С. 36-39.

12. Ковалева О. Молодежи на производстве интересно! // Позитив. 20-26 декабря 2012. № 46 (1101). С. 9.

REFERENCES

1. Bugaenko, M.V. The problem of deficiency of qualified personnel at the Russian machine-building enterprises and a way to solve it. *Vestnik Omskogo universiteta — Bulletin of Omsk University*. 2013. № 1. Pp. 107-111. (in Russian).

2. Training personnel for the defense industry complex of Russia: problems and ways to solve them // *Rekomendatsii uchastnikov zasedaniia «kruglogo stola»* [Recommendation of Participants of the Roundtable Discussion]. 13 May 2013 (protocol № 29-2 of 3 June 2013). (in Russian).

3. Fomin, E.N. Diversification of mentorship institute as a potential for successful adaptation of a young specialist. *Srednee professional'noe obrazovanie — Secondary Vocational Education*. 2012. № 7. Pp. 6-8. (in Russian).

4. Nemtsova, G.M. Value orientations of young people concerning education and their attitude to work. *Srednee professional'noe obrazovanie — Secondary Vocational Education*. 2013. № 1. Pp. 54-55. (in Russian).

5. Evseev, R.Iu. Guaranteeing the quality of vocational experts and qualified workers training under the conditions of social partnership «college-enterprise». *Srednee professional'noe obrazovanie — Secondary Vocational Education*. 2012. № 3. Pp. 56-59. (in Russian).

6. Vetrakova, Iu.V., Plotnikov, V.A. Development of the industry of regions on the basis of state-private partnership [Razvitie promyshlennosti regionov na osnove gosudarstvenno-chastnogo partnerstva]. *Upravlenie konkurentosposobnost'ju regiona: teoriia, metodologija, praktika* (Management of Competitiveness of the Region: Theory, Methodology, Practice: Materials of the intern. sci.-pract. conf. Vol. 1). Ulan-Ude, 2012. Pp. 38-44. (in Russian).

7. Men'shikova, T.V. Forecasting regional personnel demand, taking into account small and medium enterprises. *Ekonomika i upravlenie — Economy and management*. 2012. № 12. Pp. 43-46. (in Russian).

8. Pchelintseva, A.S., Lobanova, E.E. Professional mobility of graduates of professional education institutes of Russia: state and development in the market. *Ekonomika i upravlenie — Economy and management*. № 11. 2011. Pp. 100-103. (in Russian).

9. The report of the Ministry of Labour and Social Development of the Omsk Region «On the results of carrying out monitoring of the current and perspective demand for experts and the working employers, who carry out their activity in the Omsk region (for 2010-2012)» of November 12, 2011. (in Russian).

10. Order of the Government of the Russian Federation of November 3, 2011 № 1943-P. List of professions of primary professional education and specialties of secondary professional education necessary for application in the field of realization of the priority directions of modernization and technological development of economy of the Russian Federation. (in Russian).

11. Plotnikov, V.A., Vetrakova, Iu.V. The private and state partnership in the organization of professional education in interests of the Russian industry. *Ekonomika i upravlenie — Economy and management*. 2012. № 12. Pp. 36-39. (in Russian).

12. Kovaleva, O. The young enjoy it at the factory! *Pozitsiia — Position*. December 20-26, 2012. № 46 (1101). P. 9. (in Russian).

Авторы публикации

Азаров Вячеслав Геннадьевич — заместитель директора Омского авиационного колледжа, кандидат технических наук

Чуприна Марина Васильевна — методист Омского автотранспортного колледжа

Authors of the publication

Vyacheslav G. Azarov — Cand. Sci. (Techn.), Vice Director, Omsk Aviation College

Marina V. Chuprina — Methodologist, Omsk Motor Transport College