

**Доклад заместителя директора Департамента управления персоналом
ПАО «Объединенная авиастроительная корпорация»
В.В. Тулякова**

«Приоритетные задачи кадровой политики Корпорации и пути их решения»

Объединенная авиастроительная корпорация (ОАК) была основана в 2006г. и включает в свой состав более 30 предприятий авиапромышленного комплекса России.

Основные направления деятельности ОАК – разработка, производство, испытания и сервисное обслуживание авиационной техники гражданского и военного назначения. ОАК также занимается модернизацией, ремонтом и утилизацией воздушных судов, подготовкой кадров и повышением квалификации летного состава.

Ключевая стратегическая цель ОАК – достижение к 2025 году статуса третьего мирового центра авиастроения.

К середине 2015 года численность работающих в ОАК достигла 100 тысяч человек и еще 11,5 тысяч человек работают на авиаремонтных предприятиях, находящихся в корпоративном управлении.

Средняя заработная плата в 1 полугодия 2015 года составила 41 500 рублей. По итогам 2015 года планируется выйти на уровень 46 000 рублей и, таким образом, обеспечить прирост в 11% относительно 2014 года.

Приоритетными задачами кадровой политики ОАК на сегодняшний день являются:

- обеспечение реализации бизнес-стратегии Корпорации путем качественного формирования и эффективного использования кадровых ресурсов;
- улучшение качества трудовой жизни сотрудников, максимально возможное сохранение рабочих мест на всех предприятиях корпорации;
- управление результативностью труда, создание эффективной системы мотивации работников;
- постепенное омоложение кадрового состава, реализация молодежной политики в части привлечения, удержания, профессионального роста и развития молодых специалистов.

Одним из основных приоритетов кадровой политики ОАК в части кадрового обеспечения является привлечение и подготовка квалифицированных рабочих кадров для реализации растущих производственных программ предприятий. В планах корпорации – значительный рост производительности труда без сопоставимого увеличения численности персонала. Это означает, что должна возрасти квалификация работников, их персональное профессиональное мастерство. Для этого стандарты подготовки и квалификации работников должны соответствовать лучшим отраслевым образцам и мировому уровню требований.

ОАК активно участвует в развитии современной системы профессиональных квалификаций. Вице-президент по персоналу ОАК С.Б. Крайчинская является председателем Комитета по разработке профессиональных стандартов НП «Союз Авиапроизводителей». В настоящее время завершается процесс создания отраслевого Совета по профессиональным квалификациям в авиастроении при Союзе Машиностроителей России.

ОАК, наряду с такими системообразующими компаниями России как Ростех, ОРКК, ОСК, РЖД, Росатом, Газпром, РусГидро, является официальным участником федерального проекта по апробации профессиональных стандартов, реализуемого под эгидой РСПП.

Для решения задачи качественной подготовки кадров мы инициировали создание Ассоциации образовательных учреждений среднего профессионального образования авиастроительного профиля «АвиаАсс» с участием предприятий-партнеров и в интересах расширения практики дуального образования. С каждым из учреждений СПО, входящих в ассоциацию (13 техникумов и колледжей в 10 регионах), разработана «дорожная карта» совместной работы на ближайшие 3 года.

Одной из первых крупных российских корпораций ОАК присоединился к движению WorldSkills Russia. В этом году команды предприятий ОАК уже второй раз будут принимать участие в чемпионате профессионального

мастерства среди промышленных предприятий WorldSkills Hi-Tech.

В ноябре 2014 года между ОАК и Союзом Ворлдскилс Россия было подписано Соглашение о сотрудничестве. И уже в июне 2015 г. в Корпорации был проведен Первый (в том числе, первый в российской промышленности) Открытый корпоративный чемпионат профессионального мастерства по стандартам WorldSkills. Молодые работники в возрасте до 25 лет с 17 предприятий ОАК и предприятий-партнеров соревновались по 4 промышленным компетенциям. В том числе, впервые в России по компетенции «Производственная сборка изделий (авиационной техники)».

Из числа работников предприятий корпорации мы сформировали экспертную группу. 8 человек уже получили сертификаты экспертов Союза Ворлдскилс Россия, еще несколько экспертов будут сертифицированы на чемпионат WorldSkills Hi-Tech-2015. Одной из задач формируемого в Корпорации экспертного сообщества мы видим доработку профессиональных стандартов по ключевым отраслевым и сквозным профессиям, требующим среднего профессионального образования. И в том числе, доработку с учетом стандартов WorldSkills.

Например, в апреле 2015 года ОАК совместно с Минобрнауки РФ провел заключительный этап Всероссийской олимпиады профессионального мастерства обучающихся в образовательных учреждениях СПО по специальности 160108 (24.02.01) «Производство летательных аппаратов». Так вот задания для олимпиады были разработаны главными специалистами авиастроительных предприятий с применением стандартов WorldSkills. Таким образом, мы решаем задачу стыковки программ подготовки молодых специалистов с практикой организации работ на предприятиях и лучшими мировыми практиками.

Также необходимо отметить активное участие Корпорации в подготовке проекта Справочника «50 наиболее востребованных профессий, требующих среднего профессионального образования» в части профессий авиастроения. Мы организовываем консолидированную работу по этому проекту с другими интегрированными структурами авиационной промышленности

Также отмечу. Что одним из приоритетных направлений обеспечения потребностей ОАК в квалифицированных рабочих кадрах являются поддержка и развитие трудовой мобильности персонала в связи с изменением производственной загрузки предприятий, удержание квалифицированных работников.

Говоря о ключевых направлениях деятельности в части обеспечения потребностей ОАК в квалифицированных инженерно-технических кадрах хочу отметить следующие проекты и мероприятия:

- консолидированное планирование потребности ДЗО ОАК в кадрах (бакалавры, специалисты, магистры, аспиранты), организация мероприятий по привлечению и отбору абитуриентов на инженерно-технические специальности, формирование программ целевого обучения, практики и стажировки студентов на предприятиях ОАК, трудоустройство до завершения обучения;
- создание ассоциации профильных инженерно-технических вузов «Авиационный образовательный кластер», координация исследовательской и образовательной деятельности вузов по профильным для Корпорации направлениям;
- модернизация образовательных программ на основе утвержденных и разрабатываемых профессиональных стандартов по инженерным профессиям, оценка профессиональных квалификаций студентов и выпускников образовательных учреждений, профессионально-общественная аккредитация образовательных программ;
- реализация проектов по развитию целевого обучения и созданию инфраструктуры для подготовки кадров в рамках федеральных и ведомственных целевых программ повышения квалификации и подготовки кадров (Повышение квалификации инженерно-технических кадров, «Новые кадры для ОПК» и др.).

Задача реализации молодежной политики в части привлечения, удержания, профессионального роста и развития молодых специалистов относится к приоритетам кадровой политики ОАК. Сегодня около трети работников Корпорации – молодежь в возрасте до 35 лет.

Сегодня основные усилия по работе с молодежью направлены на реализацию таких проектов, как:

- организация научно-технических конференций молодых специалистов по приоритетным направлениям и задачам корпорации, вовлечение молодежи в проектные команды по разработке новых образцов авиационной техники;
- создание корпоративного совета молодых специалистов, вовлечение молодежи в реализацию основных направлений стратегии компании, формирование корпоративного молодежного резерва;
- реализация корпоративных образовательных программ, направленных на повышение квалификации молодых специалистов по востребованным в корпорации инженерным и управленческим компетенциям.

Безусловно, необходимо понимать, что одним из решающих факторов привлечения и удержания молодежи являются привлекательные условия труда – современное технологическое оборудование, организация труда в соответствии с лучшими практиками, конкурентная и стабильная ЗП (выше среднего регионального уровня по промышленности), а также социальная поддержка молодежи, одним из важнейших элементов которой является обеспечение жильем.

Жилищные программы мы реализуем с применением различных современных инструментов и в тесном сотрудничестве с региональными органами власти, федеральными фондами (РЖС, АИЖК) и банками-партнерами.

В заключение, хочу обратить внимание на основные проблемные вопросы.

Во-первых, необходимо постепенное преодоление возрастного разрыва в кадровом составе Корпорации (наиболее малочисленная группа – 35-50), в первую очередь, по ключевым специалистам и удержание специалистов пенсионного возраста на период профессионального становления молодых кадров (обеспечение преемственности).

Во-вторых, обеспечение квалифицированными рабочими кадрами по отраслевым (авиастроение) и сквозным (общемашиностроительным) профессиям, обеспечение материально-технической и методической базы для ускоренной и опережающей подготовки кадров необходимой квалификации.

И, наконец, сохранение кадрового потенциала отрасли в условиях нестабильной загрузки предприятий и «плавающей» динамики объемов производства, удержание квалифицированных специалистов с опытом и необходимыми компетенциями, формирование и сохранение «золотого кадрового резерва».

Спасибо за внимание!