

Доклад директора ФГУП «ЦНИ «Центр»

С.И. Довгучица

«Проблемные вопросы развития кадрового потенциала ОПК и пути их решения»

Уважаемые Ольга Юрьевна, Олег Иванович, Сергей Васильевич,
Гульназ Маннуровна! Уважаемые коллеги!

В начале выступления позвольте поблагодарить всех Вас за активное участие в презентации, в представлении открываемого Федерального кадрового центра ОПК. Создание его было определено решением Правительства Российской Федерации, решением Министерства промышленности и торговли Российской Федерации. Объявлены соответствующие структурные подразделения, организационная структура центра, и сегодня мы в начале большого пути.

В настоящее время оборонно-промышленный комплекс включает 1353 организации (слайд 1). Более 70% этих организаций находятся в сфере деятельности Министерства промышленности и торговли Российской Федерации.

В ОПК занято около 2 млн. человек. **Это самый большой сектор экономики.** Поэтому вопрос об обеспечении квалифицированными кадрами технологической модернизации предприятий ОПК является **ключевым**. Не случайно данной проблеме уделяют самое пристальное внимание Президент России, Правительство Российской Федерации и Военно-промышленная комиссия Российской Федерации, соответствующие федеральные органы исполнительной власти.

В настоящее время численность работающих в оборонных отраслях промышленности стабилизировалась. С 2014 года мы можем наблюдать тенденцию умеренного роста. Одновременно несколько снизился средний возраст работников. Вместе с тем применительно к возрастной структуре необходимо отметить **«разрыв поколений»** (слайд 2). Так, доля работников в возрасте до 35 лет составляет около 30%, а доля наиболее трудоспособных работников в возрасте 35-50 лет составляет всего 26%.

На фоне роста численности работников ОПК на первый план выходят проблемы **преодоления квалификационного дефицита и устранения накопленных структурных диспропорций.**

Реализация программных мероприятий по техническому перевооружению ОПК позволяет прогнозировать в распределении кадров оборонных отраслей промышленности по уровням образования **увеличение доли специалистов со среднетехническим и высшим образованием.** Этим специалистам необходимо не только подготовить, но и обеспечить их закрепление на предприятиях ОПК.

Для решения такой задачи, в соответствии с майскими Указами Президента Российской Федерации и соответствующими поручениями Правительства Российской Федерации и Военно-промышленной комиссии Российской Федерации, Минпромторгом России в апреле 2014 года утвержден План, включающий ключевые мероприятия и годовые индикаторы **по каждому** из трех основных направлений (слайд 3): совершенствование профессионального образования и подготовки кадров; повышение уровня жизни работников и их мотивации; обеспечение специалистов комфортным жильем.

Главным инструментом подготовки специалистов сегодня является утвержденный Правительством Российской Федерации **Государственный план подготовки специалистов для организаций ОПК** на 2011-2015 годы. За время его выполнения количество бюджетных мест, включая среднее профессиональное, высшее образование и аспирантуру, увеличилось **более чем на треть.**

В марте Правительством Российской Федерации принят новый Госплан на 2016 - 2020 годы. При формировании Госплана принят ряд решений, которые позволят повысить эффективность его реализации:

- предусмотрен прием на обучение по очно-заочной и заочной формам;
- помимо ежегодных заданий формируется **план на последующий 4-х летний период.** Это позволит вузам и предприятиям организовать планомерную профориентационную работу на среднесрочную перспективу;
- указанные **плановые показатели** будут учитываться **при определении контрольных цифр приема.**

Сегодня на повестке дня стоит вопрос предоставления права участия в целевом приеме работникам частных компаний, частных предприятий, входящих в реестр ОПК и выполняющих государственный оборонный заказ. На сегодняшний день они такого права не имеют. По данному предложению Минпромторга России есть соответствующее поручение Председателя Правительства Российской Федерации. Мы сегодня работаем над его реализацией.

Проблемным вопросом является трудоустройство выпускников. В настоящее время трудоустраивается по специальности на оборонные предприятия **лишь 36%** выпускников, а к 2020 году этот показатель должен вырасти **вдвое**. Среди основных объективных причин – недостаточно конкурентный уровень заработной платы. В ближайшей перспективе ситуацию улучшит установление для студентов-целевиков механизмов **обязательного** трудоустройства (*56 статья Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»*).

Важными инструментами являются разработанные Минобрнауки России программы, направленные на **подготовку квалифицированных кадров для организаций ОПК**, в основу которых положена методология **углубленной индивидуальной подготовки специалистов с учетом требований организаций – заказчиков**. Такое обучение осуществляется на условиях **паритетного софинансирования** с предприятиями ОПК.

В целях ликвидации дефицита в квалифицированных рабочих кадрах и среднетехническом персонале в субъектах Российской Федерации при участии предприятий ОПК создаются центры компетенций, ресурсные центры и другие структуры, осуществляющие подготовку рабочих кадров. Для дальнейшего развития данного направления необходимо обеспечить **повышение уровня координации всех заинтересованных сторон**.

Перспективным направлением развития взаимодействия промышленности и образования является создание **научно-производственно-образовательных кластеров**. В этом случае система договоров позволяет организовать эффективное взаимодействие всех заинтересованных участников процесса.

Серьезной проблемой является недостаточность практических навыков выпускников. Решение этого вопроса состоит в активном привлечении студентов к участию в выполнении НИОКР. Этому способствует создание в вузах проектных подразделений, внедренческих структур, научно-образовательных и инжиниринговых центров, в том числе при государственной поддержке.

В части содержания образования важно при подготовке специалистов обеспечить учет требований работодателей.

На системном уровне это может быть обеспечено посредством реализации принятой ВПК схемы **«профессиональный стандарт – образовательный стандарт»**. В настоящее время уже утверждено достаточное количество профстандартов, которые будут исходными данными для разработки образовательных стандартов. Об этом Ольга Юрьевна уже сказала.

В условиях кризиса высвобождаются высококвалифицированные специалисты, которые должны быть сохранены в контуре ОПК. Одним из механизмов решения данной проблемы может стать их временное командирование на другие предприятия ОПК для целей выполнения конкретных производственных заказов.

В целом развитие **мобильности** трудовых ресурсов может стать важным резервом обеспечения квалифицированными кадрами организаций ОПК. Данный инструмент является достаточно новым и требует выработки соответствующих механизмов. Однако мы знаем, что накоплен соответствующий опыт в госкорпорации «Ростех».

Подходы и мероприятия в рамках кадрового обеспечения отрасли объединены в **Стратегии развития системы многоуровневого образования в ОПК до 2020 года**. На слайде 4 представлены основные задачи Стратегии. Стратегия охватывает все направления подготовки кадров для ОПК, включая и такое важное направление, как **дополнительное профессиональное образование**.

Дополнительное профессиональное образование является важнейшим инструментом **оперативного** преодоления квалификационного дефицита.

При этом особого внимания заслуживает развитие корпоративного сегмента. **Около 60%** предприятий предпочитают доучивать сотрудников на базе **собственных** образовательных подразделений.

В соответствии с поручением Президента России и Правительства Российской Федерации в рамках разрабатываемой Госпрограммы развития ОПК предлагается предоставлять два вида новых субсидий: на осуществление мероприятий по мониторингу кадровой обеспеченности организаций ОПК и на создание и развитие корпоративной системы ДПО на условиях софинансирования.

Для повышения координации и качества информационно-аналитического обеспечения принимаемых управленческих решений в кадровой сфере создан **Федеральный кадровый Центр**. Функционал Центра представлен на слайде 5.

Крайне важно сформировать единый информационный базис по вопросам кадрового обеспечения организаций ОПК с участием всех заинтересованных министерств и организаций ОПК. Такая работа в настоящее время развернута.

Благодаря росту объемов Гособоронзаказа и мерам поддержки, предусмотренным в подпрограмме 5 «Ускоренное развитие ОПК» госпрограммы «Развитие промышленности и повышение ее конкурентоспособности», отмечается рост номинальной и реальной средней заработной платы по отраслям ОПК.

Совершенно очевидно, что достижение к 2020 году планового, почти двукратного повышения реальной зарплаты, напрямую зависит от сохранения объемов финансирования программ в сфере ОПК.

Следует подчеркнуть, что за период реализации программ развития ОПК, благодаря внедрению новых технических решений и перспективных технологий, производительность труда растет опережающими темпами по сравнению с ростом заработной платы. За период реализации программ развития (2007 – 2014 годы) производительность труда выросла в 2,8 раза.

Для дополнительного мотивирования специалистов к созданию прорывных технологий и современных образцов вооружения, военной и специальной техники Указом Президента от 14 октября 2012 г. № 1380 в последние 2 года кратно увеличен размер **стипендий** в сфере ОПК, которые назначаются за конкретные достижения:

за выдающиеся достижения каждая стипендия составляет 500 тыс. рублей, а за значительные достижения – 350 тыс. рублей. И их уже получили около 1 800 работников организаций ОПК. В текущем году после одобрения ВПК предложений Минпромторга России проект распоряжения Правительства Российской Федерации по данному вопросу внесен в установленном порядке в Правительство Российской Федерации.

Для повышения состоятельности среди предприятий проводится Всероссийский конкурс на звание «Организация ОПК высокой социально-экономической эффективности» (распоряжение Правительства Российской Федерации от 2 октября 2014 г. № 1952-р). В 2014 году в нем приняли участие более 450 организаций. Победители и финалисты конкурса награждены Почетными дипломами Военно-промышленной комиссии.

В рамках реализации **антикризисных мер** Оперативным штабом, образованным Минпромторгом России, ведется еженедельный мониторинг состояния важнейших интегрированных структур и предприятий ОПК по утвержденному перечню. Особое внимание уделяется контролю за просроченной задолженностью по зарплате, высвобождением работников, их неполной занятостью. Осуществляется в установленном порядке предоставление соответствующих мер господдержки.

Что касается обеспечения жильем работников ОПК, то за последние 2 года благодаря изменениям в законодательстве появились новые возможности в решении этой проблемы. Создана нормативно-правовая база в сфере ЖСК, что позволило Минпромторгу России совместно с Фондом «РЖС» приступить к созданию **жилищно - строительных кооперативов с господдержкой**.

Сейчас ведется работа с предприятиями и регионами по появившейся в прошлом году возможности использования земель, государственная собственность на которые не разграничена. Важно, чтобы предлагаемые регионами участки были расположены рядом с организациями ОПК.

В заключение хочу отметить, что, благодаря Ольге Юрьевне, сегодня впервые проходит встреча, формат которой позволяет обсудить с участием всех заинтересованных сторон проблемы кадрового обеспечения и сформулировать

предложения по их решению. В этой связи представляется целесообразным проведение таких мероприятий ежегодно.

Спасибо за внимание.