
РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА СТРАНЫ КАК ПРИОРИТЕТ СОВРЕМЕННОЙ ПРОМЫШЛЕННОЙ ПОЛИТИКИ РОССИИ

Щелоков В.Ф.

Кадровый потенциал является важнейшим социально-экономическим, культурным и научно-техническим показателем уровня развития любого общества и предприятия. Он характеризует собой возможности трудоспособного населения, в том числе занятого в хозяйственной деятельности, создавать в единицу времени внутренний валовый продукт и услуги страны. В статье раскрывается многолетний опыт работы ФГУП "ПО Уралвагонзавод" в сфере подготовки, переподготовки и профориентации кадров.

Разработка и реализация современной позитивной промышленной политики России предполагает выработку адекватной концепции развития таких возможностей общества и предприятий. В условиях перестройки это есть наиболее дискуссионная в теории и практике государственных и коммерческих структур проблема. Предметом и объектом дискуссии служат: во-первых, требования к структуре, содержанию и уровню воспитания и подготовки рабочих, служащих, специалистов, руководителей; во-вторых, как лучше организовать систему подготовки и переподготовки кадров на современном этапе; в-третьих, какими темпами и в каком направлении осуществлять реформу образования? В-четвертых, кто будет за все это платить – государство, трудящиеся, субъекты хозяйствования или частично каждый? В-пятых, какая практика является лучшей для предприятий и трудящихся? Наряду с отмеченными вопросами пристальное внимание ученых и практиков также вызывают недостатки и преимущества былой системы образования. Ответы на поставленные вопросы требуют в свою очередь пристального учета накопленной отечественной и зарубежной теории и практики.

Обобщение теории и практики вузов показывает значительный разброс точек зрения в гуманитарных дисциплинах, более упорядоченный подход в фундаментальных дисциплинах и приоритет в государственных стандартах в сторону более поверхностной подготовки по всем стадиям системы образования, профессиональной подготовки и переподготовки кадров рабочих, служащих, техников, специалистов, руководителей.

Реализация поставленных руководством страны задач перед ФГУП "ПО Уралвагонзавод" по существенному развитию научно-технического потенциала, обеспечению экономической безопасности и укреплению обороноспособности страны на первый план выдвинула объективную необходимость кардинального совершенствования действующей системы подготовки и переподготовки работников трудового коллектива по всем категориям. Изучение накопленного отечественного и зарубежного опыта показывает, что сложившаяся в мировой практике традиционная система весьма консервативна по своим образовательным стандартам, направленности и учету конкретно исторических особенностей. Интересно высказывание одного из депутатов английского парламента: легче перенести какое-либо кладбище в Лондоне, чем изменить образовательный стандарт в стране.

Сложившаяся в России практика системы образования до недавнего времени основывалась на программах, которые строились на принципах фундаментальности подготовки на каждом её этапе и возможности самообучения. В условиях перестройки общественного производства и системы образования данные программы существенно из-

менились, изменилась также концепция подготовки и переподготовки кадров. За основу взяты принципы дополнительной и постоянной переподготовки на рыночных началах.

Обобщение накопленного теоретического и практического отечественного и зарубежного опыта позволили переосмыслить сложившуюся на ФГУП "ПО Уралвагонзавод" стратегию и тактику подготовки и переподготовки кадров. В основу была положена выработанная объединением программа развития на период до 2020 года. Важнейшими составляющими программы ФГУП ПО "Уралвагонзавод" являются: 1) концепция научно-технического и социально-экономического развития научно-производственного комплекса; 2) план мероприятий по развитию материально-технической базы и техпереоснащению производства по важнейшим направлениям; 3) стратегия развития НИР и ОКР, внедрения высоких технологий в производство; 4) комплексный план развития трудового коллектива, составляющими которого являются: а) мероприятия по профориентации школьников; б) подготовка и переподготовка рабочих, техников, специалистов, руководителей по всем формам обучения; в) развитие социально-культурной, жилищно-бытовой и оздоровительной базы предприятий; 5) стратегия маркетинга по ассортименту выпускаемой продукции; 6) стратегия снижения себестоимости и качества выпускаемой продукции; 7) стратегия освоения рынков сбыта; 8) стратегия повышения благосостояния трудящихся трудовых коллективов; 9) стратегия доходов государства в бюджеты всех уровней.

Особое место занимает комплексный план развития трудового коллектива. Руководством объединения постоянно ведется многоплановый анализ состояния кадров по уровню подготовки, переподготовки специалистов, рабочих. Благосостояние, жилищные условия, обеспеченность местами в детских садах, текучесть, стабильность, рождаемость работников – все это является предметом постоянной заботы дирекции. В результате средний возраст занятых на предприятии снизился с 40,3 года в 2000 году до 39 лет в 2006 году. Производственное объединение имеет постоянный план (на 3 года) переподготовки руководящего состава, инженерно-технического персонала, рабочих, включая мастеров и служащих, связанных с внедрением новой техники и технологии. Это позволяет объединению своевременно обеспечивать производство кадрами необходимой квалификации. Одновременно разработан и выполняется план подготовки специалистов по заказам объединения в ведущих вузах страны.

ФГУП "ПО Уралвагонзавод" представляет собой уникальный по структуре и характеру производственной деятельности научно-производственный комплекс. Он охватывает полный набор всех элементов системы образования, подготовки и переподготовки кадров. Наиболее адекватной формой, обеспечивающей подготовку и переподготовку кадров в опережающем режиме, может явиться, по имеющемуся опыту, лишь корпоративный университет, включающий вузы, НИИ, подразделения РФ, школы, колледжи, профтехучилища, в которых определяющими являются требования производства и стратегии его развития. Такой подход предполагает приоритет и опережающую систему подготовки и переподготовки кадров для современной позитивной промышленной политики России.

На основе ФГУП "ПО Уралвагонзавод" и 17 образовательных учреждений ВПО России был создан корпоративный университет. Учет названных преимуществ создает возможность успешно решать стратегические и тактические задачи, возникающие перед производством, наукой и образованием на современном этапе, в том числе и по проблемам выработки промышленной политики.

Нами разработана концептуальная модель создания развития и управления корпоративным университетом, аргументировано название, корпоративная эмблема, и каждый участник может отразить свою причастность к реализации государственных и иных задач. Это позволило четко определить предмет и объект деятельности нашего корпоративного университета, его место и роль в формировании и реализации основного проекта по созданию межотраслевых научно-производственных площадок (МНПП) "Технопарк XXI века", осуществляемого ФГУП "ПО Уралвагонзавод" и предприятиями оборонно-промышленного комплекса Урала.

Создание МНПП "Технопарк XXI века" имеет несколько этапов. Начальный - разработка концепции, организационно-правовой структуры, определение эффективного социально-экономического и финансового механизма развития и управления. На втором этапе необходима отработка основных направлений, путей, форм и методов деятельности на примере отдельных производств, технологий, систем производства и управления. На третьем этапе проводится тиражирование наиболее эффективных социально-экономических, организационно-правовых и финансовых механизмов в общественное производство. На четвертом этапе наблюдается некоторая модификация технопарка XXI века и подготовка к переходу на новую духовно-нравственную, социально-культурную, социально-экологическую, экономическую и научно-техническую идею.

МНПП "Технопарк XXI века" характеризуется качественно новыми чертами в сравнении с предыдущими, известными отечественному и зарубежному опыту развития на прорывных направлениях науки и технологий, обеспечивающих осуществление второй индустриализации России. Определяющими здесь являются: гуманная духовно-нравственная, социально-культурная и профессиональная подготовка разработчиков и участников производства, развивающих высокие технологии; экологическая чистота производства и согласованность взаимодействия всех его участников; высокая степень социально-экономической защищенности интересов и потребностей трудовых коллективов, территории, отраслей и всего общества; широкое применение высоких информационных технологий, обеспечение устойчивых темпов роста производительности труда и существенного повышения благосостояния всего населения страны.

Перечисленные основные признаки МНПП "Технопарк XXI века" свидетельствуют о качественно новых требованиях к системе, структуре и содержанию подготовки и повышения квалификации трудовых коллективов-участников данного проекта. Этим четко определяется предметная и объектная область деятельности созданного уральскими предприятиями ОПК и вузами Российской Федерации корпоративного университета.

На основе проведенного поиска и согласования направлений деятельности было определено следующее название: "Университет корпоративных технологий". Данное некоммерческое образование исходит из принципов добровольности вступления, распределенности выполнения заказов и рациональности решения поставленных перед участниками задач. Также в основе лежат критерии устойчивости, социально-экономической эффективности, стабильности и управляемости сотрудничества на основе: роста производительности труда; существенного повышения благосостояния участников и соответствующего пополнения бюджетов всех уровней; активного внедрения высоких технологий в разработку техники и продукции по всему циклу эксплуатации, в обучение и переподготовку кадров всех уровней; формирования и развития фондов инвестиций на важнейших направлениях социально-культурного развития территорий, комфортности сотрудничества участников.

Такой подход к формированию корпоративного университета объективно требует качественно нового правового, управленческого, методологического и методического обеспечения. Нашим предприятием и вузами-участниками принимаются коллектив-

ные меры по разработке и обеспечению отмеченных требований с учетом традиционных и нетрадиционных позиций. Работа ведется над доработкой идеологии деятельности университета, эффективного механизма взаимоотношений участников, государства и иных субъектов хозяйственной деятельности.

Опыт других корпоративных университетов помогает нам выйти на более оптимальные решения многих вопросов текущей деятельности по размещению заказов на обучение, переподготовку, использование опытных научных кадров различных вузов, НИИ и РАН для решения поставленных задач по единому проекту и плану. Разумеется, такое сотрудничество предполагает долговременные связи и отношения участников университета, которые постоянно будут укрепляться и совершенствоваться организационно, технологически, социально-экономически и постоянным развитием совокупного кадрового потенциала. Повышение качества образования предполагает активное участие бизнес-сообщества. Бизнес-сообщество позволило бы улучшить состояние информационной базы по вопросам, связанным с перспективой развития экономики, её отраслей и конкретными прогнозами по отдельным направлениям.

Корпоративный университет занимает одно из ведущих мест в формировании и развитии кадрового потенциала ФГУП "Уралвагонзавод" и реализации промышленной политики предприятий, на которые возложены значительные задачи по научно-техническому, технологическому обеспечению качественного прорыва в машиностроении и других отраслях, развитию образования на территориях и в регионах. Это в свою очередь объективно предполагает формирование на базе УВЗ и уральских предприятий технопарка нового поколения – "Технопарк XXI века". Решение поставленной задачи предполагает адекватное и своевременное научно-производственное, теоретическое, методологическое, методическое и кадровое обеспечение эффективной разработки и внедрения высоких технологий в ведущие отрасли общественного производства. Определение названной предметной и объектной области деятельности созданного "Университета корпоративных технологий" накладывает на коллективы участников высокие обязательства. Образованию в современном социально-экономическом развитии промышленных предприятий ОПК принадлежит особая роль. Обучение рассматривается как процесс, продолжающийся всю жизнь. Общеизвестно, что ОПК всегда являлся донором интеллектуальных идей и специалистов для других отраслей экономики. Инвестиции в образование и подготовку квалифицированного персонала многократно окупаются.

Например, ежегодные затраты на эти цели на Уралвагонзаводе в размере 0,25% от товарного выпуска обеспечивают не только непрерывность бизнеса, но и среднегодовые продажи в 1 млрд. долл. США. Для нашего предприятия и региона становится очевидным, что вложения в образование должны опережать вложения в современные технологии. Например, Япония, как известно, занимает одно из первых мест в мире по доле расходов на НИОКР, однако, такие затраты менее эффективны по сравнению с другими странами, поскольку уровень университетского образования здесь ниже, чем в странах Европы и США. В результате отмечается, что США продают патентов информационных технологий на сумму в восемь раз большую, чем получают, а Япония получает на сумму в пять раз большую, чем продает [1, с. 630 – 631]. Урок для нас очевиден: никакие дотации на развитие уникальных оборонных, авиакосмических и других технологий не принесут отдачи до тех пор, пока главным приоритетом не станет образование во всех его составляющих.

ЛИТЕРАТУРА

1. Иноземцев В.Л. На рубеже эпох: экономические тенденции и их неэкономические следствия. М., 2003.