

РЕАЛИЗАЦИЯ ОПЕРЕЖАЮЩЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ ПРОГРАММНЫМИ МЕТОДАМИ



С.В. Климан

начальник отдела обучения персонала
АО «Научно-производственная корпорация
«Уралвагонзавод» им. Ф.Э. Дзержинского»

В статье рассмотрен опыт АО «Научно-производственная корпорация «Уралвагонзавод», где реализуется Программа дополнительных мероприятий по снижению напряженности на рынке труда Свердловской области с учетом сущности и принципов опережающего профессионального образования.

Ключевые слова: *принципы опережающего образования, снижение напряженности на рынке труда.*

Акционерное общество «Научно-производственная корпорация «Уралвагонзавод» им. Ф.Э. Дзержинского» (г. Нижний Тагил) является системообразующим предприятием и возглавляет интегрированную структуру, объединяющую промышленные предприятия, научно-исследовательские институты и конструкторские бюро в России и Европе. Это многопрофильный машиностроительный комплекс, выпускающий широкую номенклатуру продукции военного назначения, железнодорожную и строительную технику, оборудование для добывающих отраслей промышленности.

Среднесписочная численность промышленно-производственного персонала Нижнетагильской площадки акционерного обще-

ства «Научно-производственная корпорация «Уралвагонзавод» им. Ф.Э. Дзержинского» по состоянию на 01 марта 2015 года составляла 27 604 человека (без учета филиалов).

На протяжении многих лет Корпорация – лидер в отечественном грузовом железнодорожном машиностроении и обладает мощным техническим и интеллектуальным потенциалом.

Сильной стороной АО «НПК «Уралвагонзавод» является загрузка производственных мощностей по выпуску продукции специального назначения и наличие Гособоронзаказа.

Положение Корпорации является устойчивым на рынке вагоностроения. Вместе с тем в последний период наблюдается снижение спроса на грузовые

полувагоны в связи с отсутствием на рынке доступных финансовых ресурсов.

Кроме того, на АО «НПК «Уралвагонзавод» запланированы проекты по реконструкции и техническому перевооружению основных производств: сборочно-сдаточного, заготовительного, механосборочного, металлургического. В условиях реализации собственного антикризисного плана необходимо ввести новые производственные мощности, создать новые высокопроизводительные рабочие места для запуска в серию новых (инновационных) видов продукции, что подразумевает сохранение и развитие персонала, в том числе путем изменения профессионально – квалификационного потенциала работников.

Для реализации поставленных

The article describes the experience of Research and Production Corporation «UralVagonZavod» JSC, which realizes the Program of additional measures to reduce tensions in the labor market of the Sverdlovsk region taking into account the nature and principles of the anticipating professional education.

Keywords: *principles of anticipating education, reducing tensions in the labor market.*



задач АО «Научно-производственная корпорация «Уралвагонзавод» приняло участие в Программе дополнительных мероприятий по снижению напряженности на рынке труда Свердловской области в 2015 году, утвержденной постановлением Правительства Свердловской области от 24.03.2015 № 194-ПП, заключив соглашения с государственным учреждением занятости населения Свердловской области «Нижнетагильский центр занятости».

Основные задачи Программы: развитие трудовых ресурсов для обеспечения устойчивого развития экономики Свердловской области и повышение профессионально-квалификационного потенциала и профессиональной мобильности работников в организациях, реализующих программы развития производства, проекты по импортозамещению.

Подготовка квалифицированных кадров для машиностроительной промышленности – это сохранение конкурентоспособности в долгосрочной перспективе.

В рамках реализации мероприятия по опережающему профессиональному обучению работников Корпорации направлено на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование 525 работников предприятия по 22 программам, в том числе на:

- переподготовку для освоения новых профессий (специальностей), востребованных рынком труда г. Нижний Тагил и Свердловской области, - 97 человек;
- повышение квалификации для освоения новых профессиональных компетенций – 428 человек, 33 процента из них относятся к категории инженерно-технического персонала и 45 процентов – к категории квалифицированных рабочих, остальная часть – специалисты управленческого и финансово-экономического блоков Корпорации.

Для реализации опережающего профессионального обучения были привлечены образователь-

ные организации – социальные партнеры Корпорации:

- Уральский филиал Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова;
- Нижнетагильский техникум металлообрабатывающих производств и сервиса;
- Уральский институт подготовки кадров «21-й век»;
- Уральский федеральный университет.

Многолетний опыт совместной работы с социальными партнерами позволил в ходе образовательного процесса реализовать все принципы опережающего образования:

– *Принцип опережающего уровня образования.*

Дополнительное профессиональное образование должно адаптироваться к настоящему, но еще в большей степени предвосхищать будущее и быть своего рода компасом в стихии рынка. Для этого на протяжении многих лет создаются условия, при которых профессорско-преподавательский состав образовательных организаций – социальных партнеров Корпорации постоянно находится в курсе новейших научных достижений и перспективных технологий, внедряемых на предприятии, активно участвует в научно-производственных форумах, конференциях и проходит стажировки на реально действующих производственных объектах Корпорации. Соответственно все разработанные и реализованные в рамках Программы дополнительные мероприятия по снижению напряженности на рынке труда Свердловской области в 2015 году учебные планы и программы скорректированы с учетом последних достижений науки и практики.

– *Принцип саморазвития личности.*

При реализации программы опережающего обучения персонала Корпорации, образовательный процесс был выстроен таким образом, что у обучающихся не только формировались конкретные знания и умения, но и развивались полезные качества лично-

сти. Полезные качества личности позволят сотрудникам в процессе дальнейшей трудовой деятельности достаточно быстро осваивать новые знания, новую технику, технологии и др., а в случае необходимости – и новые профессии, т.е. полученное образование закладывает основу для дальнейшего саморазвития личности.

Повышение эффективности системы дополнительного профессионального образования является одной из главных задач Государственной политики в области образования, которое невозможно без учета следующих тенденций современного общества, а также сложившейся внешнеполитической и социально-экономической ситуации в России:

- экономика знаний – одна из важнейших детерминант смены экономического уклада промышленного общества;
- инновации приобретают роль ключевого конкурентного преимущества бизнеса;
- способность и готовность руководства и работников Корпорации накапливать и развивать специфические компетенции быстрее конкурентов становится ключевым фактором, обеспечивающим конкурентоспособность промышленного предприятия;
- мировой финансовый кризис ставит перед крупными промышленными предприятиями задачу по принятию актуальных решений для повышения эффективности и конкурентоспособности;
- кризис конца 2014 – начала 2015 года, спровоцированный в том числе и ситуацией в Украине, санкциями Евросоюза, в значительной степени актуализировал для крупных российских промышленных предприятий задачи по повышению эффективности деятельности, и прежде всего, в сфере импортозамещения.

Развитие инновационной экономики возможно только при условии обеспечения производства высококвалифицированными кадрами различного образовательного уровня.