При использовании материалов статьи необходимо использовать данную ссылку:
Золотарев А.В. Развитие человеческого капитала российского оборонно-промышленного комплекса на современном этапе // Информационно-экономические аспекты стандартизации и технического регулирования. 2021. № 2 (60). С. 11-16

УДК 331.108.2

РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА РОССИЙСКОГО ОБОРОННО-ПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

Золотарев А.В.

В статье рассмотрена проблема развития кадрового потенциала организаций оборонно-промышленного комплекса, отражены актуальные подходы и необходимость создания системы корпоративного образования в условиях повышения роли кадрового обеспечения Вооруженных Сил и оборонно-промышленного комплекса. Проанализирована важность непрерывного обучения сотрудников как технического, так и руководящего состава, повышения уровня их образования и необходимость овладения новыми компетенциями. Исследованы подходы во взаимодействии работодателей оборонно-промышленного комплекса и представителей образовательных организаций при построении единой системы подготовки квалифицированных специалистов. Определены основные направления, приоритеты и принципы такого взаимодействия, а также иные пути наращивания и развития кадрового потенциала предприятий и организаций оборонно-промышленного комплекса. Отдельно отражено влияние системного корпоративного обучения сотрудников, уровня их подготовленности на конкурентоспособность предприятий оборонной отрасли и развитию обороноспособности страны.

Ключевые слова: кадровый потенциал, система корпоративного обучения, управление персоналом, повышение квалификации, переподготовка, оборонно-промышленный комплекс.

ВВЕДЕНИЕ

Сегодня, как никогда ранее, судьба России в большей степени зависит от научно-технических идей и разработок, творческих образованных людей, современной инфраструктуры, высоких технологий и инноваций. Для принятия глобальных экономических решений и поддержания приоритетов развития необходимо обеспечить национальную элементную и технологическую базу при активном проведении политики импортозамещения.

Россия должна завершить тяжело идущую технологическую модернизацию промышленности, провести необходимые структурные и кадровые изменения, тогда она сможет опередить конкурентов. В первую очередь, это будет связано с силовыми структурами.

ОСНОВНАЯ ПРОБЛЕМАТИКА СТАТЬИ

Современное государство обязано иметь мощные институты государства, которые в полной мере отражены в силовых ведомствах и оборонно-промышленном комплексе (далее - ОПК). С этой целью необходимо продолжать модернизацию Вооруженных Сил в перспективах государственной программы вооружений, ставшей важнейшим приоритетом для российской оборонной промышленности. Разрешение нарастающих проблем и угроз возможно лишь на основе современных знаний. Необходимы новые мировоззренческие исследования, работы по прогнозированию и моделированию динамики мировых процессов, разработки передовых оборонных технологий, вооружения, военной и специальной техники для опережающего развития обороноспособности

Золотарев Александр Владимирович, адъюнкт, ФГКВОУ ВО «Военный университет» Министерства обороны Российской Федерации
Москва

страны. Они должны быть конкурентоспособны на мировом оружейном рынке.

Очевидно, что кадровое обеспечение Вооруженных Сил и ОПК становится все более необходимой основой обороноспособности и национальной безопасности государства. Поэтому важнейшим принципом нынешнего времени должен остаться приоритет инвестиций в человеческий капитал, в том числе путем эффективного развития кадрового потенциала, выполнения социальных обязательств перед работниками ОПК. Место государства в мировом сообществе и на мировых рынках вооружений зависит от конкурентоспособности продукции высоких технологий, в которой основную роль играет интеллектуальный потенциал ее создателей.

Кадровый потенциал оборонной промышленности объединяет научных сотрудников и специалистов, квалифицированных рабочих и управленцев, работающих в сфере исследований и разработок опытных образцов передовых систем вооружения, военной и специальной техники, занятых в производстве и эксплуатации ВВСТ в течение жизненного цикла изделия. Под интеллектуальным потенциалом организаций ОПК подразумевается ресурс работников-создателей ВВСТ в виде когнитивных и креативных способностей, научных знаний, профессиональных компетенций, опыта, способности к генерации идей, разработок, инноваций и др.

В соответствии с выработанными государством стратегическими решениями основу ОПК составили холдинги, концерны, научно-производственные объединения, государственные корпорации, предприятия и организации. Их задача – удовлетворение потребности государства в поставках современной военной продукции, а также разработка и производство продукции двойного назначения соответствующего качества. Естественно, для необходимой финансовой устойчивости и конкурентоспособности они должны быть оснащены на современном уровне и укомплектованы квалифицированными кадрами.

Ключевую роль в решении перезревших проблем формирования кадрового потенциала играет формируемая система корпоративного образования, связанная с дополнительным профессиональным образованием. Её первая цель – выращивание высококвалифицированного специалиста, мотивированного на профессиональное развитие и карьерный рост. При желании, способностях и целеустремленности соискателя системный поход позволит достичь этой цели. Вторая цель – создание условий и мотивации способного сотрудника на интеллектуальное развитие, профессиональный и карьерный рост путем непрерывной работы над собой и самосовершенствования. Третья цель – подготовка новой генерации инженерных кадров, профессионалов-инноваторов, способных самостоятельно генерировать и решать задачи научных исследований, разработок и производства передовых образцов ВВСТ и конкурентоспособной гражданской продукции. Такая триединая цель – основа развития оборонной промышленности и нового облика Вооруженных Сил. Стране необходимо получить высококвалифицированных и мотивированных молодых специалистов для национальной инновационной системы, оборонной промышленности и российской армии.

Обширной тенденцией формирования системы корпоративного образования становится создание собственных образовательных центров ОПК и разработка программ обучения персонала, обеспечивающих более тесную связь профессионального образования с субъектами спроса рынка труда. В развитии данного похода многие работодатели создают внутрифирменные и корпоративные центры переподготовки, повышения квалификации и обучения своих сотрудников. При этом возрастает конкуренция между традиционными организациями профессионального образования и новыми системами корпоративной подготовки (тренинговые компании, корпоративные университеты, системы внутрифирменной подготовки кадров).

При корпоративном объединении усилий, эти организации должны нести солидарную ответственность с другими участниками образовательного кластера за качество подготовленных специалистов, в том числе за получение ими необходимых профессиональных компетенций, умение работать в команде, создавать и проводить коммерциализацию инноваций, за способность брать на себя ответственность и возглавлять проекты. Это достигается более тесным сотрудничеством работодателей ОПК и представителей учебных организаций при формировании общей системы корпоративного обучения, а именно:

созданием на предприятиях совместных кафедр, учебно-научных центров, центров дополнительного профессионального обучения;

разработкой совместных образовательных ресурсов;

использованием сотрудников ОПК в качестве преподавателей;

обучением студентов для предприятий и организаций ОПК по целевым направлениям;

повышением квалификации и переподготовкой сотрудников предприятий ОПК;

другими направлениями сотрудничества [5].

Для роста своей конкурентоспособности предприятия стремятся к использованию кадровых ресурсов с максимально возможной отдачей. Работодателям – руководителям ОПК необходимы профессионалы, способные выполнять работы на высоком уровне в достаточно узком спектре специальных компетенций. Имеющийся опыт показывает, что создание целенаправленной отраслевой системы развития кадрового потенциала – сложная и трудоемкая работа, требующая затрат времени и усилий руководителей высшего звена.

Проведенные исследования Федерального центра мониторинга подготовки квалифицированных кадров для организаций оборонно-промышленного комплекса Российской Федерации, показывают, что, на период до 2025 года дополнительная ежегодная потребность организаций ОПК в работниках по наиболее востребованным специальностям и профессиям составляет около 37,5 тыс. человек. Всего до 2028 года кадровая потребность составит более 380 тыс. человек, в том числе: инженерных кадров и специалистов с высшим образованием более 120 тыс. человек, работников со средним профессиональным образованием – более60 тыс. человек; рабочих – более200 тыс. человек [6].

При такой потребности в людских ресурсах, весьма актуальными становятся вопросы привлечения в ОПК специалистов различного уровня и профиля подготовки. Минпромторг России в сообществе с образовательными организациями активно реализует мероприятия, направленные на привлечение и подготовку молодых специалистов для предприятий ОПК и их закреплению. К основным мерам, направленным на развитие кадрового потенциала оборонной отрасли, следует отнести:

формирование и реализация комплекса мероприятий по обеспечению профессиональной ориентации молодежи и повышению престижности инженерных специальностей и профессий в отраслях ОПК;

привлечение представителей ведущих организаций ОПК к деятельности учебно-методических сообществ в системах высшего, среднего и дополнительного профессионального образования по укрупненным группам специальностей, профессий и направлениям подготовки;

развитие сотрудников и подготовка руководящего состава организации ОПК, используя механизмы кадрового резерва, внутрикорпоративное обучение, привлечение сторонних специалистов и т.д.;

формирование комплексных мероприятий по улучшению уровня жизни и решению жилищных проблем сотрудников оборонной отрасли.

Внедрение в экономику современных наукоемких технологий требует высокой квалификации обслуживающего персонала, его ответственности, а также готовности осваивать новые подходы к профессиональной деятельности. Для этого необходимо периодически перерабатывать структуру, содержание и технологии применения образовательных программ. Реализация таких подходов требует сотрудничества работодателей и профильных вузов, гибких учебных планов, механизмов оценки качества образования, а также всесторонней сертификации уровня профессиональных квалификаций выпускников вузов и работников организаций ОПК. Наиболее актуально участие работодателей в управлении основным и дополнительным профессиональным образованием, их взаимодействие с образовательными учреждениями для создания современного содержания, организационных форм и методик обучения. Особенно это важно для материаловедения, электроники и информационных технологий, а также отраслей оборонной промышленности, определяющих динамику развития всей экономики и формирующих прогнозные потребности в специалистах.

Если еще в сравнительно недавние времена получение диплома о высшем образовании гарантировало выпускнику право на работу в соответствии с полученной квалификацией и планомерный карьерный рост, то сейчас уже невозможно представить себе такое образование «на всю жизнь». Тем более это невозможно в сфере ОПК и высоких технологий, где постоянно возрастает ценность способностей и навыков специалистов к нестандартным когнитивным операциям, умению решать проблемы, не обладая заданными алгоритмами и готовыми шаблонами. Конкурентоспособность и мобильность квалифицированных работников на рынке труда, их трудоустройство, дальнейшее закрепление в существующем качестве и карьерный рост в организациях ОПК требуют от

человека непрерывного повышения своей квалификации, а также формирования других необходимых способностей (компетенций).

Необходимые сегодня специалистам ОПК компетенции требуют от организаций дополнительного профессионального образования актуальных, ориентированных на современные профессиональные стандарты, программ повышения квалификации. Именно содержание этих программ, технологии и траектории обучения должны обеспечить слушателям необходимое развитие для овладения современными методами и подходами к работе в оборонной отрасли [5].

Работодателям оборонной отрасли следует реализовать системные подходы к независимой оценке и признанию качества подготовки кадров, в том числе путем независимой оценки качества образования, а также к аккредитации соответствующих дополнительных профессиональных программ. Стоит смелее проводить формирование и апробирование новых институтов развития, притом не только в качестве получателей бюджетных средств, а в виде активно работающих и востребованных бизнес-структур. Для этого необходимо организовать четкие, увязанные по всем параметрам бизнес-процессы в интересах всех сторон: работодателей, образовательных организаций и выпускников, специалистов предприятий ОПК и образовательных организаций. Их надо выстраивать таким образом, чтобы в результате выполнения проекта на его выходе образовательная организация подготовила конкурентоспособного выпускника, успешно освоившего образовательную программу, а на входе - предприятие ОПК, которое получило активного квалифицированного работника, обеспечило ему карьерный рост и необходимые социальные условия.

На государственном уровне осуществляется несколько обширных проектов, направленных на подготовку кадров с высшим и средним профессиональным образованием для предприятий ОПК [4]; выплачиваются стипендии сотрудникам ОПК за передовые достижения и существенный вклад в части касающейся развития прорывных технологий и разработки вооружения, военной и специальной техники с целью повышения обороноспособности страны и безопасности государства [1]; осуществляется финансовая поддержка программ по созданию и развитию инжиниринговых центров [3]; работникам организаций ОПК устанавливаются льготы для обеспечения жильем и т.д. Вместе с тем, предприятиям ОПК предоставляются финансовые субсидии на формирование и становление систем переподготовки и повышения квалификации сотрудников по особо востребованным направлениям подготовки на условиях софинансирования [2].

Инновационный потенциал и эффективность системы зависят от их соотношения, характеризующего стабильность системы и степень свободы ее элементов. Содержание и смысл адаптивного управления заключается в непрерывном режиме переключения – выборе промежуточного состояния, обеспечивающего саморазвитие неравновесной образовательной системы ОПК и способность противостоять разрушающим тенденциям. Возможно, объединенные в систему элементы кадрового менеджмента утратят часть свойств, присущих им вне системы.

В этом смысле система единого корпоративного обучения в ОПК, как структурированное целое, выступает неразрывным комплексом, имеющим общее целеполагание. Это единство проявляется в содержательном, методическом и организационном аспектах комплекса. Оно также проявляется в рамках планирования и реализации комплекса программ. Система, как целое, как бы подавляет элемент, который является составной частью этого целого, но с другой стороны, целое также зависит от элемента. Например, сама система кадрового менеджмента получает положительную оценку только в том случае, если все входящие в нее программы соответствуют требуемым критериям – система будет хороша настолько, насколько качественно её самое слабое звено.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, рассматриваемые механизмы непрерывного корпоративного обучения выступают как инструмент развития мотивированного сотрудника, потенциального лидера, стремящегося к профессиональному развитию и карьерному росту на предприятии. Повышение квалификации работника будет сопровождаться его профессиональным и карьерным ростом в соответствии с уровнем квалификации. В таком контексте выступает развитие кадрового потенциала в ОПК, а именно такие мотивированные и подготовленные сотрудники будут способствовать росту конкурентоспособности предприятий ОПК. iea

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ:

1. О повышении эффективности мер государственной поддержки работников

организаций оборонно-промышленного комплекса Российской Федерации: Указ Президента РФ от 14 октября 2012 г. № 1380 // Собрание законодательства РФ. – 2012 г. № 43, ст. 5811.
2. Об утверждении Правил предоставления субсидий из федерального бюджета организациям оборонно-промышленного комплекса на создание и развитие системы повышения квалификации и переподготовки работников по наиболее востребованным направлениям подготовки на условиях софинансирования: постановление Правительства РФ от 14 марта 2017 г. № 295 // Собрание законодательства РФ. – 2017 г. № 13, ст. 1925.
3. Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие оборонно-промышленного комплекса»: постановление Правительства РФ от 16 мая 2016 г. № 425-8 // Собрание законодательства РФ. – 2016 г. № 22, ст. 3207.
4. О государственном плане подготовки кадров со средним профессиональным и высшим образованием для организаций оборонно-промышленного комплекса на 2016 – 2020 годы: постановление Правительства РФ от 05 марта 2015 г. № 192 // Собрание законодательства РФ. – 2015 г. № 11, ст. 1599.
5. Виноградов Б.А. Оборонная промышленность и российские вузы: монография / Б.А. Виноградов, В.Г. Пальмов – СПб.: Изд-во Политехн. ун-та, 2014. - 348 с.
6. Пальмов В.Г. О мерах, направленных на развитие кадрового потенциала ОПК, включая вопросы подготовки высококвалифицированных работников и модернизации системы дополнительного профессионального образования организаций ОПК // Сборник докладов четвертого совещания с руководителями кадровых служб предприятий ОПК [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://fkc-opk.ru/content/docs/СБОРНИК_ДОКЛАДОВ.pdf

---

DEVELOPMENT OF THE HUMAN CAPITAL OF THE RUSSIAN MILITARY-INDUSTRIAL COMPLEX AT THE PRESENT STAGE

Zolotarev Aleksandr Vladimirovich, associate Professor of the Military University of the Ministry of defense of the Russian Federation, Moscow

The article deals with the problem of developing the personnel potential of organizations of the Russian military-industrial complex. The article reflects current approaches and the need to create a system of corporate education in the context of increasing the role of personnel support for the Armed Forces and the military-industrial complex. The article analyzes the importance of continuous training of employees, both technical and managerial staff, improving the level of their education and the need to master new competencies. The key approaches to ensuring the participation of employers in the management of basic and additional professional education, their interaction with educational institutions to create modern content, organizational forms and methods of training in the construction of a unified system of training qualified specialists are studied. The main directions, priorities and principles of such interaction, as well as other ways of increasing and developing the personnel potential of enterprises and organizations of the military-industrial complex are determined. Separately, the impact of systematic corporate training of employees, their level of preparedness on the competitiveness of defense industry enterprises and the development of the country's defense capability is reflected. The key approaches to the development of the human capital of the Russian military-industrial complex, the training of motivated and trained employees are highlighted.

Key words: standardization of work, standardization of place of work, lean manufacturing, methodology for integrated standardization of works and place of work at a machine-building enterprise.

REFERENCES:

1. O povyshenii effektivnosti mer gosudarstvennoy podderzhki rabotnikov organizatsiy oboronno-promyshlennogo kompleksa Rossiyskoy Federatsii [*On improving the effectiveness of state support measures for*

employees of organizations of the military-industrial complex of the Russian Federation]: Ukaz Prezidenta RF ot 14 oktyabrya 2012 g. № 1380 // Sobranie zakonodatel'stva RF. – 2012 g. № 43, st. 5811.

2. Ob utverzhdenii Pravil predostavleniya subsidiy iz federal'nogo byudzheta organizatsiyam oboronno-promyshlennogo kompleksa na sozdanie i razvitie sistemy povysheniya kvalifikatsii i perepodgotovki rabotnikov po naibolee vostrebovannym napravleniyam podgotovki na usloviyakh sofinansirovaniya [*About the approval of Rules of granting subsidies from the Federal budget to the organizations of the military-industrial complex on creation and development of system of advanced training and retraining of workers in the most demanded directions of training on the terms of co-financing*]: postanovlenie Pravitel'stva RF ot 14 marta 2017 g. № 295 // Sobranie zakonodatel'stva RF. – 2017 g. № 13, st. 1925.

3. Ob utverzhdenii gosudarstvennoy programmy Rossiyskoy Federatsii «Razvitie oboronno-promyshlennogo kompleksa» [*About the approval of the state program of the Russian Federation " Development of the military-industrial complex»*]: postanovlenie Pravitel'stva RF ot 16 maya 2016 g. № 425-8 // Sobranie zakonodatel'stva RF. – 2016 g. № 22, st. 3207.

4. O gosudarstvennom plane podgotovki kadrov so srednim professional'nym i vysshim obrazovaniem dlya organizatsiy oboronno-promyshlennogo kompleksa na 2016 – 2020 gody [*About the state plan of training of personnel with secondary professional and higher education for the organizations of the military-industrial complex for 2016-2020*]: postanovlenie Pravitel'stva RF ot 05 marta 2015 g. № 192 // Sobranie zakonodatel'stva RF. – 2015 g. № 11, st. 1599.

5. Vinogradov B.A. Oboronnaya promyshlennost' i rossiyskie vuzy [*Defense industry and Russian universities*]: monografiya / B.A. Vinogradov, V.G. Pal'mov – SPb.: Izd-vo Politekhn. un-ta, 2014. - 348 s.

6. Pal'mov V.G. O merakh, napravlennykh na razvitie kadrovogo potentsiala OPK, vklyuchaya voprosy podgotovki vysokokvalifitsirovannykh rabotnikov i modernizatsii sistemy dopolnitel'nogo professional'nogo obrazovaniya organizatsiy OPK [*On measures aimed at developing the personnel potential of the defense industry, including the training of highly qualified employees and the modernization of the system of additional professional education of defense industry organizations*] // Sbornik dokladov chetvertogo soveshchaniya s rukovoditelyami kadrovykh sluzhb predpriyatiy OPK [Electronic resource]. – Rezhim dostupa: https://fkc-opk.ru/content/docs/SBORNIK_DOKLADOV.pdf