

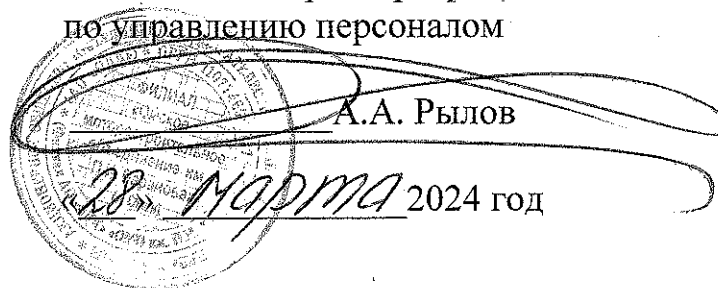
ОБЪЕДИНЕННАЯ ДВИГАТЕЛЕСТРОИТЕЛЬНАЯ КОРПОРАЦИЯ

Филиал Акционерного Общества «Объединенная двигателестроительная корпорация» «Омское моторостроительное объединение имени Петра Ивановича Баранова»

УТВЕРЖДАЮ

Заместитель директора филиала
по управлению персоналом

А.А. РЫЛОВ



28 марта 2024 год

Конкурсная работа
в номинации «За подготовку нового поколения специалистов
авиастроительной отрасли среди предприятий»
в конкурсе «Авиастроитель года» по итогам 2023 года

«Создание трехступенчатого комплексного механизма по определению и развитию технологических лидеров новой формации на базе учебного центра филиала АО «ОДК» «ОМО имени П.И. Баранова в условиях ограниченности ресурсов»»

Омск, 2024

Содержание

| | |
|--|----|
| 1. Термины, определения..... | 3 |
| 2. Введение..... | 4 |
| 3. Цель работы..... | 4 |
| 4. Актуальность работы..... | 4 |
| 5. Краткое описание работы..... | 7 |
| 6. Результаты и практическая значимость выполненных работ..... | 10 |
| 7. Заключение..... | 12 |

1. Термины, определения

Андрагогика – профессиональное обучение взрослых.

БПОУ ОО «Омавиат» - бюджетное профессиональное образовательное учреждение Омской области «Омский авиационный колледж имени Н.Е. Жуковского».

Контроллинг в образовании – разделение образовательной подготовки по сферам ответственности с закреплением за определенным сотрудником.

Крылья Ростеха (проект «Крылья Ростеха») – образовательный проект, реализуемый Государственной корпорацией «Ростех» совместно с холдинговыми компаниями авиационного кластера, в целях кадрового обеспечения конкурентоспособными специалистами в области авиастроения.

Наставничество – форма индивидуальной работы с вновь принятыми или переведенными на другую должность работниками по введению в профессию и профессиональному развитию, а также социокультурной адаптации в коллективе.

Наставник – это опытный работник-профессионал, который непосредственно на рабочем месте передает другому свои знания и опыт, знакомит его с филиалом в целом, а также, способствует формированию взаимоотношений в новом коллективе.

Обучение на рабочем месте – это обучение через опыт, которое происходит с сотрудником вне аудиторий и электронных курсов, во время профессиональной деятельности и неформального общения с наставниками и руководителями.

ПИШы – передовые инженерные школы.

TWI (Training Within Industry) – система подготовки производственного и управленческого персонала через обучение действием (learning by doing).

TSD (TELL-SHOW-DO) – система подготовки производственного и управленческого персонала через модель «расскажи-покажи-сделай».

Учебный центр (УЦ) – учебный центр филиала АО «ОДК» «ОМО им. П.И. Баранова».

Филиал АО «ОДК» «ОМО им. П.И. Баранова» – организационно и технологически обособленная совокупность подразделений АО «ОДК», непосредственно разрабатывающих, изготавливающих продукцию и (или) оказывающих услуги производственного характера.

ФГАОУ ВО «Омский государственный технический университет» (ОмГТУ) - федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Омский государственный технический университет».

Целевое обучение – обучение по программам среднего профессионального или высшего образования на основании договора о целевом обучении, заключенного между гражданином, поступающим на обучение по образовательной программе либо обучающимся по образовательной программе среднего профессионального и высшего

образования, и федеральным государственным органом, органом государственной власти субъекта Российской Федерации, органом местного самоуправления, юридическим лицом или индивидуальным предпринимателем.

2. Введение

В настоящее время существует необходимость изменения подходов к управлению образовательными подразделениями промышленных предприятий, а также к системе подготовки кадров нового поколения для устойчивого функционирования организации. Корпоративное обучение и профессиональное самоопределение через обучающие подразделения стало особой формой организации профессиональной подготовки сотрудников промышленных предприятий, в интересах получения ими новых навыков и умений для повышения эффективности работы как персонально каждого, так и организации в целом.

В конкурсной работе рассматривается создание трехступенчатого комплексного механизма по определению и развитию технологических лидеров новой формации на базе учебного центра филиала АО «ОДК» «ОМО имени П.И. Баранова в условиях ограниченности ресурсов и остро стоящей проблемы дефицита кадров.

3. Цель работы

Цель конкурсной работы заключается в создании трехступенчатого комплексного механизма по определению и созданию технологических лидеров новой формации в УЦ филиала, включающую в себя этап профессионального самоопределения через профориентирование, этап развития и обучения, этап адаптации через наставничество и самостоятельную работу в условиях ограниченности ресурсов.

4. Актуальность работы

Конкурсная работа позволяет создать механизм, способный разрешить несколько остро стоящих проблем:

1. Проблема кадрового дефицита. Обоснование необходимости создания и развития специалистов нового поколения

Перед промышленностью России сегодня остро стоят задачи модернизации и перевооружения производственных мощностей, расширения объемов выпускаемой высокотехнологичной продукции. Для качественного решения этих задач требуются квалифицированные кадры практически на всех уровнях.

Понятие кадрового голода в этом году стало чаще упоминаться в СМИ и на деловых конференциях.

Разрыв между спросом и предложением на рынке труда продолжает увеличиваться, и кадровые аналитики подтверждают, что не видели ничего подобного за всю историю наблюдений за динамикой вакансий и резюме.

Побит рекорд сентября 2021 года, когда многие работодатели испытали на себе всю мощь дефицита персонала. С учётом роста числа вакансий рынок труда не в состоянии обеспечить всех желающих рабочим ресурсом.

Самые дефицитные - так называемые «синие воротнички», представители рабочих специальностей, а также линейный персонал.

Количество вакансий растёт месяц к месяцу, а вот активность соискателей, к сожалению, показывает отрицательную динамику. Работодателям для того, чтобы привлечь желанных специалистов, приходится повышать зарплаты в отрыве от роста производительности – просто для того, чтобы укомплектовать штат. Зарплатные предложения в отрасли машиностроения выше среднего по рынку. Так, сварщикам в сфере машиностроения готовы платить до 130 000 рублей, слесарям – до 102 000, оператор станков с ЧПУ – до 127 000, электромонтажникам – до 99 000.

Основные проблемы кадрового дефицита: снижен имидж производственных предприятий, квалифицированные технические кадры мигрируют в большие города, средне-специальное образование продолжает стремительно сокращаться, мобилизация, низкая система мотивации, отсутствие профориентации, политики адаптации и наставничества на предприятии.

Дефицит кадров дальше будет только расти. Это связано с эффектом демографической ямы 1990-х годов, а также с последствиями пандемии COVID-19 и миграцией профессионалов.

Где брать специалистов?

В ОПК дефицит кадров порядка 400000 тысяч человек, это 40 заводов по 10000 человек. Где в РФ существует тот кадровый резерв, откуда мы можем попытаться изъять трудовой ресурс, который может прийти в ближайшие годы в ОПК?

Единственная возможность получить высококлассных сотрудников - это вырастить их самостоятельно.

Одной из причин кадрового голода является отсутствие эффективной системы адаптации новых сотрудников на предприятиях. Руководителям промышленных предприятий следует активнее работать над улучшением адаптации сотрудников на производстве. Важно обращать внимание на потребности сотрудников, которые могут быть неочевидны для руководства. Это может включать создание комфортных условий труда, обеспечение безопасности и здоровья работников, поддержание чистоты и порядка на территории предприятия, а также развитие и поддержку профессиональных навыков сотрудников. Такие меры помогут повысить уровень

удовлетворенности и мотивации сотрудников, а также снизить текучесть кадров.

Уже сейчас компании активно нанимают те категории работников, которых раньше ни за что не взяли бы.

Таким образом, решение проблемы кадрового голода требует комплексного совместного подхода, включающего формирование специалистов нового поколения, повышение привлекательности производственных профессий, разработку политики адаптации и наставничества, а также улучшение условий работы и мотивации персонала.

2. Проблема профориентации и профессионально ориентированного обучения

По многим авторитетным оценкам профориентация в СССР была окончательно «реабилитирована» в 70-е годы благодаря трудам Е.А. Климова, разработавшим теоретические основы профессиографии и выбора профессии, классификацию профессий, которая и по сей день служит фактическим стандартом в нашей стране. Особую роль в развитии идей профориентационной работы сыграли П.Р. Аутов и В.А. Поляков, изучившие роль и место трудовой подготовки учащихся в профессиональном выборе; Л.В. Ботякова и М.С. Савина, исследовавшие особенности профессиональных предпочтений учащихся при согласовании взаимодействия школы и семьи.

Возросший интерес к проблеме «профессионально ориентированного обучения» подтверждают различные научные исследования: в педагогике появляется принцип профессиональной направленности обучения; в психологии получают широкое распространение «инженерная психология», «психология труда» и «психология деятельности»; создаются соответствующие пособия (А.Д. Сазонов, Н.Н. Чистякова и др.) для студентов педагогических вузов, которые широко использовались и специалистами консультационных пунктов Госкомтруда СССР.

Распад Советского Союза и изменение политики Российского государства в начале 90-х годов привели к тому, что проблема профориентации молодежи стала «игнорироваться» большинством государственных чиновников. В связи с переходом на рыночную экономику государство отказалось от планирования, финансирования и гарантий в сфере образования и трудоустройства своих граждан. В 1991 г. вышел закон «О занятости населения», где школьную профориентацию не запрещали, но она из школы фактически переводилась в службы занятости, появившиеся в этот период. Закон «Об образовании» (1992г.) резко сократил финансирование школы и особенно профориентации, в результате чего школьная профориентация была почти разрушена, а в Минтруда РФ и в подчиненных ему службах занятости населения «работа с молодежью» обозначалась как «дополнительная услуга» (по принципу: «школа не в нашем ведении»). В этот же период времени профориентация частично переключалась в коммерческие структуры в виде «профотбора персонала», что привело к примитивизации профориентационной работы.

В итоге получается, что в 30-е годы профориентацию запрещали политическими способами, в 70-80-е гг. - бюрократическими, а в 90-е (в эпоху «расцвета демократии») - экономическими (почти не финансируя).

Всё это позволяет убедиться в том, что существует определённая зависимость периодов расцвета профессионального самоопределения от уровня реальной свободы выбора для большинства населения.

В настоящее время проблема профессиональной ориентации населения стала особенно актуальной.

5. Краткое описание работы

До момента создания трехступенчатого комплексного механизма по определению и развитию технологических лидеров новой формации необходимо внедрить контроллинг образования в организационно-управленческий процесс и андрологику в систему развития и обучения персонала, разработав соответствующую нормативную документацию, включая систему мотивации.

Руководствуясь вышеизложенным, в УЦ филиала была внедрена система разделения по сферам ответственности с закреплением за тремя штатными специалистами учебного центра по направлениям: подготовка производственного и управленческого персонала с системой наставничества, включая обязательные обучения по качеству, бережливому производству и программно-проектному управлению, надзорные виды обучения и практика студентов, профориентационная деятельность, реализация спецпроектов ГК «Ростех» по ПИШам и «Крыльям Ростеха». Затем была разработана вся необходимая нормативная документация в виде должностных инструкций, положения об УЦ, стандарты по видам подготовки и стимулирующие положения, включая исполнение спецпроектов.

На следующем шаге необходимо создать трехступенчатый поэтапный механизм по определению и развитию технологических лидеров новой формации, включающий в себя следующие направления и процессные подходы:

1 этап: профессиональное самоопределение и профориентация в рамках инновационной программы проведения профориентационных мероприятий, включающих использование авторской программы «Профнотализатор» и передовых технологий промышленного туризма, состоящий из следующих видов процессных подходов:

- профориентационный Чемпионат по физике: «Построй свою карьеру в ОДК» для 5-11 классов.

- чемпионаты АО «ОДК» и ГК «Ростех» среди производственного и управленческого персонала по рабочим и инженерным направлениям с подготовкой экспертов (на филиале впервые в 2023-2024 годах подготовлено два эксперта по инженерной графике и фрезерной обработке на станках с ЧПУ).

- участие в конкурсах профмастерства: «Лучший молодой руководитель» и «Кузница идей» от АО «ОДК» ПК «Салют» и в федеральных проектах Союзмаша России – «Инженера будущего».

- профориентационные мероприятия для школьников, студентов и социально незащищенных, взаимодействие с НКО и общественными организациями (Движение Первых и другие), властью в лице Минтруда ОО и Минпрома ОО.

- в 2023 году филиал АО «ОДК» «ОМО им. П.И. Баранова» принял участие в областном культурно - образовательном мероприятии для воспитанников организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «ПрофКаникулы». Проект «ПрофКаникулы» направлен на оказание профориентационной поддержки учащимся школ в процессе выбора ими профессии, профиля обучения, образовательного учреждения.

- раннее профориентирование для школьников 4 класса.

- ежегодное участие с 2015 года (с основания) во Всероссийской акции «Неделя без турникетов» и он-лайн родительские собрания «В промышленность без турникетов».

- проведение промтуризма для делегаций промышленников и предпринимателей, включая все органы власти (депутаты всех уровней, Минобороны, СК и прочее) – Алтайская и Томская делегации через ТПП ОО в 2023 году.

- продвижение социально значимых проектов ГК «Ростех» для молодежи через профориентацию (Крылья Ростеха – 11 класс и для выпускных курсов студентов СПО и ВО: трудоустройство и стипендия от предприятия).

- продвижение патриотизма и нравственного воспитания, посещение арт-объектов и корпоративного музея «Авиатор».

- организация и проведение экскурсионных флешмобов для жителей города Омска.

- организация и проведение Индустриальных пленэров.

- продвижение лучшей профориентационной практики – авторская программа «Профнаторализатор» (нет аналогов в мире, создана на основе науки «Цифрология», позволяющей определить по врожденным компетенциям траекторию профессионального развития и обучения) и усовершенствованного опросника Майерс – Бриггс, который позволил определить и создать «Золотой кадровый резерв филиала».

2 этап: создание практико-ориентированной системы наставничества с инновационными процессами:

- с 03.08.2023 года введено в действие новое Положение о наставничестве П ОМО 040-2023 «Система менеджмента качества. Положение о наставничестве с применением системы подготовки производственного и управленческого персонала через обучение действием (TWI) и через модель «расскажи-покажи-сделай (TSD)» с проведением обучения всех наставников филиала (274 чел.). Практика под наставничеством до 511 академических часов (от трех до шести месяцев).

В Положение о наставничестве включены обязательные отчетные документы в виде индивидуального плана обучения, квалификационной пробы (только для производственного персонала) и анкеты обратной связи для оценки эффективности ученика и наставника.

3 этап: создание практико-ориентированной системы обучения через участие в Федеральных и региональных проектах с учетом отсутствия собственного учебно-производственного центра и практику студентов с трудоустройством на филиал и выплате стипендии (студенты выпускных курсов СПО и ВО):

- в рамках федерального проекта «Профессионалитет» организовано взаимодействие с бюджетным профессиональным образовательным учреждением Омской области «Омский авиационный колледж имени Н.Е. Жуковского» по договору от 03.04.2023 № 2023-04/36 о сетевой форме реализации образовательной программы по обучению производственного персонала филиала. Проходит ежемесячное обучение производственного персонала, занятого на неопасных производственных объектах, в учебном центре филиала совместно с БПОУ "Омавиат" и под наставничеством.

- впервые с октября 2023 года организовано теоретическое обучение в классе инструктажа учебного центра филиала на 55 мест (ранее вся теоретическая подготовка была с выездом в БПОУ «Омавиат») производственного персонала филиала (48 часов за 12 дней подготовки по 4 часа в день с 10 до 14 часов, сдача квалификационного экзамена – 4 часа на группу 50-55 человек, всего – 54 часа очного обучения и 20 часов – выполнение заданий. Всего 74 часа).

По результатам входного (до обучения) и выходного (после обучения) тестирования по определению «Технического минимума» знаний увеличен модуль подготовки по чтению чертежей и работе с измерительным инструментом на 12 часов (3 дня по 4 часа).

- организовано ежемесячное обучение производственного персонала, занятого на опасных производственных объектах, в ЧУ ДПО "УЦ ПБ и ОТ" и под наставничеством в рамках договора № 627/23 на оказание платных образовательных услуг в сфере профессионального образования от 21.11.2023 года с ЧУ ДПО "УЦ ПБ и ОТ".

- в рамках федерального проекта «Передовые инженерные школы» АО «ОДК» принято решение с 2024 года организовать практико-ориентированную подготовку производственного и управленческого персонала филиала в созданной на базе ФГАОУ ВО «Омский государственный технический университет» передовой инженерной школы «Станки и инструменты», позволяющую подготовить специалистов с нулевым периодом адаптации на предприятии.

- с 9 января 2024 года учебным центром филиала проводится работа по организации практической подготовки производственного персонала филиала в отделении БПОУ «Омавиат» (бывшее – ПУ-22) по направлениям: токарь, фрезеровщик и шлифовщик (252 человека в год с учетом подготовки 21 человека в месяц: закрепление по 7 человек за тремя мастерами

производственного обучения из БПОУ «Омавиат», трудоустроенными на 0,5 ставки в УЦ филиала). Практическая подготовка 1 группы - 24 дня по три часа в день (обучение с 14 до 17 часов, кроме субботы и воскресенья, с корректировкой в зависимости от учебного процесса БПОУ «Омавиат»). Всего – 74 часа (2 часа – квалификационный экзамен).

Определены объемы работ по техническому обслуживанию и ремонту оборудования ОГМех филиала; определены мастера производственного обучения; проводится подготовка учебно-методического плана и программы обучения; определяется годовая потребность в материально-техническом обеспечении практического обучения в отделении БПОУ «Омавиат». В настоящее время в связи с отсутствием финансирования процесс создания приостановлен.

6. Результаты и практическая значимость выполненных работ

- в период с 2023 по 2024 годы увеличено количество договоров с 2 до 8 на практику студентов (включают 14 учебных заведений СПО и ВО с учетом колледжей при ВО и отделений с филиалами СПО). Со студентами выпускных курсов СПО и ВО заключаются ученические договора, выплачивается стипендия от филиала и производится трудоустройство. В период 2022-2023 гг. заключено договоров и трудоустроено – 11 чел.; в период 2023-2024 гг. – 38 чел. На 2024 год запланированы ученические договора с трудоустройством: 65 студентов СПО и 27 студентов ВО. Утвержденный план практик на 2024 год с ОмГТУ (включая колледж) – 454 чел.; Омавиат (включая три филиала) – 230 чел. Всего – 684 чел. (в 2022 году практика студентов – 354 чел., в 2023 – 376 чел. со стажировкой преподавателей).

- Филиал АО «ОДК» «ОМО им. П.И. Баранова» принял участие во Всероссийском конкурсе лучших практик трудоустройства молодежи в 2023 году. Конкурс проводит Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации среди организаций различных сфер экономики, осуществляющих трудоустройство молодежи.

Свой опыт взаимодействия с молодежью участники могли представить в одной из восьми номинаций конкурса: «Сохранение и привлечение молодежного кадрового потенциала региона», «Сопровождение от образовательной организации до рабочего места», «Трудоустройство несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет», «Цифровые решения для содействия занятости молодежи» и другие.

Учебным центром филиала «ОМО им. П.И. Баранова» была подана заявка на участие в номинации «Профориентационная деятельность» с внедренными в жизнь разработками «Создание для предприятий оборонной промышленности молодежных технологических лидеров новой формации» и «Наставничество на рабочем месте с применением инновационных технологий TWI (обучение действием, без отрыва от производства) и TSD (обучение действием)». Всего в данной номинации приняли участие 170 предприятий, учебных заведений и государственных органов власти. По

результатам второго этапа конкурса (оценка практик экспертным сообществом) наш филиал занял 9 место из 43 организаций со штатной численностью 1001 и более человек, набрав 8,11 балла из 10, и вошел в ТОП-10 всех участников данной номинации с лучшими практиками профориентационной работы с молодежью и наставничества. Филиалу вручен диплом участника».

- в 2023 году филиал АО «ОДК» «ОМО им. П.И. Баранова» принял участие во Всероссийском конкурсе лучших практик подготовки рабочих кадров и специалистов среднего звена в номинации «Наставничество на рабочем месте». Организатором конкурса является Национальное агентство развития квалификаций, выполняющее функции базового центра профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих кадров. Цель – формирование базы лучших практик подготовки персонала указанных категорий для дальнейшего тиражирования этих методик, повышение престижа рабочих профессий.

Филиал представил на конкурс внедренное в деятельность предприятия положение о наставничестве с применением системы подготовки производственного и управленческого персонала через обучение действием (TWI). После оценки экспертной комиссией представленная филиалом практика была допущена в финал всероссийского конкурса в номинации «Наставничество на рабочем месте». По результатам итогового отбора ОМО им. П.И. Баранова вручен сертификат участника.

- в 2023 году филиал АО «ОДК» «ОМО им. П.И. Баранова» стал победителем первого этапа областного конкурса «Лучший работодатель года Омской области» по итогам 2022 года среди организаций Октябрьского административного округа в номинации «Развитие кадрового потенциала». Также благодарностью Министерства труда и социального развития Омской области за активное участие в первом этапе областного конкурса «Лучший работодатель года Омской области» отмечен начальник учебного центра филиала Виктор Гребнев.

- в 2023 году внедренные в филиале проекты: «Профориентационная деятельность» и «Наставничество на рабочем месте с применением инновационных технологий TWI (обучение действием, без отрыва от производства) и TSD (обучение действием)», разработанные начальником учебного центра – Гребневым Виктором Анатольевичем вышли в финал регионального конкурса Губернатора Омской области В.П. Хоценко «Народный герой» в номинации «Инновация».

- Омская область заняла 4 место по России в акции "Неделя без турникетов" в 2023 году и впервые 3 место в 2022 году. В 2023 году лично начальником учебного центра было проведено 60 профориентационных и иных мероприятий с разной целевой аудиторией в 4 657 человек, включая онлайн мероприятия. В 2022 году: 25 очных профэкскурсий с общим количеством участников - 500 человек и одно он-лайн мероприятие - 1 340 человек.

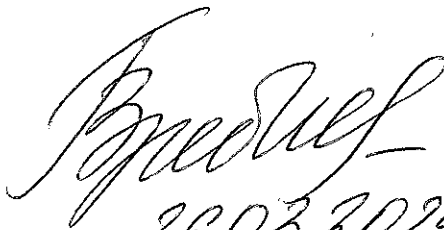
- по результатам проведенных профориентационных мероприятий по результатам федерального конкурса начальник учебного центра филиала был включен в региональную группу по промышленному туризму Омского региона,

а филиала вошел в топ-3 предприятий по привлекательности маршрута промышленных экскурсий и является единственным предприятием оборонно-промышленного комплекса Омского региона в составе рабочей группы из 13 крупнейших предприятий.

Заключение

Созданный по результатам конкурсной работы трехступенчатый комплексный механизм по определению и развитию технологических лидеров новой формации на базе учебного центра филиала позволил создать эффективную практико-ориентированную профориентационную модель привлечения персонала, повысить эффективность системы наставничества и обучения производственного и управленческого персонала филиала, что в свою очередь является главным практическим компонентом по исключению проблемы дефицита кадров в условиях ограниченности ресурсов.

Начальник учебного центра



26.03.2024

В.А. Гребнев