

Молодость, профессионализм, конкурентоспособность

Расположенный в Самаре Государственный научно-производственный ракетно-космический центр (ГНПРКЦ) «ЦСКБ-Прогресс» — головная организация в стране по созданию ракет-носителей (РН) среднего класса и космическим аппаратам дистанционного зондирования Земли. Фирменная разработка центра — РН «Союз» — по общему признанию является самым надежным и экономичным средством доставки на рабочие орбиты космических объектов, количество которых на данный момент достигает 900. Статус лидера отрасли, которым предприятие обладает на протяжении более сорока лет, обеспечивается его высокой инновационной восприимчивостью, умением коллектива создавать наукоемкую, высокотехнологичную продукцию. О том, как в условиях рыночной экономики «ЦСКБ-Прогресс» удается не просто сохранять, но и наращивать кадровый потенциал, мы беседуем с генеральным директором центра, лауреатом Государственной премии РФ, доктором технических наук, профессором Александром Кирилиным.

Ставка на молодежь от 16 лет и старше

— Александр Николаевич, многие промышленные предприятия — не только в Самаре, но и по всей стране, — сейчас испытывают острый кадровый дефицит. Наверное, и у вас есть такая проблема?

— В «ЦСКБ-Прогресс» работают примерно 18 тысяч человек, из них в возрасте до 30 лет — около четверти, средний возраст работников предприятия — 46 лет. Это не мало, но и не очень много. В последние три-четыре года мы принимаем ежегодно по 200 — 250 молодых специалистов. Это позволяет постепенно — по одному-двум процентам в год — увеличивать долю молодежи в общем числе работающих (см. график 1).

— Сегодня ее, наверное, трудно привлечь к работе на таком «режимном» промышленном предприятии, как ваше?

— Престижность работы в промышленности в последние 10 — 15 лет действительно упала. Ситуация усугубляется демографическим спадом: только по двум городским районам, прилегающим к предприятию, число учащихся девятих классов через три года уменьшится примерно в два раза, в той же пропорции к 2011 году сократится и число выпускников средней школы. Чтобы компенсировать влияние этих факторов, нам приходится расширять масштабы профессиональной ориентации. К примеру, на 2005 — 2006 учебные годы «ЦСКБ-Прогресс» имеет широкомасштабные договоры с пятью общеобразовательными школами Самары.

— Каково их содержание?

— На базе учебно-производственных мастерских нашего отдела подготовки кадров органи-



зовано трудовое обучение учащихся старших классов. Во время летних каникул — в соответствии с пожеланиями самих ребят, их родителей и руководства школ — обучение продолжается непосредственно в производственных коллективах предприятия. Этим контактам мы стараемся придать личностный характер: в течение учебного года школьники приходят в наши цеха, в музей истории предприятия, на торжественные вечера, на встречи со знатными рабочими и специалистами.

— А как охвачены средние специальные учебные заведения — лицеи и колледжи?

— Пожалуй, в еще большей степени, чем школы, — за счет средств областного бюджета они ведут для нас целевую подготовку специалистов с прохождением на предприятии всех видов производственной практики. При этом учащиеся раз в квартал получают дополнительную стипендию из расчета одна тысяча рублей в месяц, а на период летних каникул — шесть тысяч рублей. К концу текущего учебного года «ЦСКБ-Прогресс» получит около 60 высококвалифицированных специалистов рабочих профессий.

— С учетом того, что это еще очень молодые и не вполне сложившиеся люди, они какое-то время, наверное, нуждаются в патронате?

— Чтобы окончательно сформировать их профессиональные и личностные качества, мы используем такую апробированную форму работы с молодежью, как наставничество. Сегодня на предприятии более 240 наставников, за которыми закреплено около 250 молодых рабочих. Для координации и методического обеспечения этой деятельности на предприятии и в 49 его подразделениях созданы советы наставников. У нас есть даже почетное звание «Лучший наставник молодежи», которого ежегодно удостоиваются десять человек.

— Какие формы работы со студентами вузов вы используете?

— В 2006 году планируем заключить договоры о целевой подготовке с 25 студентами, оканчивающими третий курс Самарского государственного аэрокосмического университета (СГАУ). Предметом еще 20 договоров станет подготовка бакалавров. В «ЦСКБ-Прогресс» приходят и выпускники других вузов Самары, причем их количество год от года растет (см. график 2). С прошлого года в экспериментальном порядке мы ввели платное обучение студентов-работников «ЦСКБ-Прогресс» на одном из факультетов СГАУ.

— Кто платит, и много ли желающих?

— Половину — сам студент, а вторую половину — предприятие. В текущем учебном году такой формой обучения воспользовались 12 человек, на будущий год их будет 15. Накопленный опыт планируем распространить на филиал нашего предприятия в Байконуре, где есть филиалы Московского авиационного института и Московского радиомеханического техникума.

— Насколько масштабно в «ЦСКБ-Прогресс» представлено внутрифирменное обучение?

— В прошлом году свою квалификацию повысили более 2200 инженерно-технических работников — руководителей и специалистов примерно поровну. Около 400 из них прошли переподготовку по специальным 72-часовым учебным программам. 19 человек закончили курс в отраслевом институте повышения квалификации «Машприбор».

Хорошим ускорителем карьерного роста являются конкурсы профессионального мастерства, «Лучший молодой специалист» и на лучший проект года. Причем тематика проектов охватывает такие разнообразные области, как разработка и производство ракетно-космической техники, выпуск народно-хозяйственной продукции, управление предприятием, информационные технологии и социальная политика.

Стимулы кадровой политики

— Для современной — прагматически мыслящей — молодежи решающее значение имеют материальные стимулы. Что вы можете предложить молодым людям на первых порах?

— Вновь пришедший специалист получает одновременно двойной тариф-оклад по месту поступления. Мы сохранили сеть из 16 общежитий, что позволяет обеспечить первичным жильем каждого нуждающегося сотрудника, будь то рабочий или специалист, получивший профильное образование. В 2005 году сдали два общежития для 58 семей, в которых на нашем предприятии работают оба супруга. Есть программа долевого строительства жилья (корпоративная ипотека). Один дом сдали в прошлом году, один сдаем в середине текущего года. Первый взнос — 15 — 30 процентов, рассрочка на 10 лет. Погашение процентов по кредиту предприятие берет на себя. За мечту, что примерно половина строящегося жилья выделяется молодым людям до 30 лет. В наших планах — строительство 100-квартирного мало-семейного молодежного общежития.

— Система оплаты труда — тоже стимул?

— Средняя выплаченная зарплата на конец 2005 года составила 8184 рубля, что несколько выше средней по предприятиям «Роскосмоса» (7700 рублей). С 1 апреля 2006 года она повышена еще на 15 процентов. При этом гарантированный оклад (без персональных надбавок и премий в размере 20 процентов) доведен до 60 процентов. Ставка 1 разряда повышена с 1980 рублей до 3000. Хорошо показавший себя молодой специалист через полгода аттестуется на третью категорию, а через год — на вторую, что сопровождается повышением зарплаты. Дальнейшая перспектива — включение в список кадрового резерва: это дает плюс 15 — 30 процентов к основному окладу.

— Какова структура резерва и велики ли у «резервистов» шансы быть назначенными?

— Сформированный в 2006 году кадровый резерв на руководящие должности включает более 1200 человек. 72 из них — кандидаты на посты заместителей гендиректора и главных специалистов, 475 — на позиции начальников и заместителей начальников отделений, отделов и цехов. Свыше 80 процентов «резервистов» — люди с высшим образованием, треть — специалисты в возрасте до 30 лет (см. график 3). В течение прошлого года на руководящие должности были назначены 115 человек, почти половина (43 процента) из них входили в наш кадровый резерв.

— Что составляет ваш социальный пакет?

— Нам удалось сохранить социальную сферу, созданную в советское время. Это базы отдыха, куда сотрудники приезжают по льготным путевкам, лагеря для детского отдыха. В ближайшие два года будет запущен лечебно-оздоровительный комплекс на 100 мест с высокотехнологичным оборудованием. Круглогодично работает профилакторий, в 2005 году здесь пролечилось почти 1000 человек. На предприятии есть многопрофильный центр медицинской профилактики, рассчитанный на 200 тысяч посещений в год. Наш социальный пакет достаточно значим.

— Одним из отрицательных стимулов кадровой политики являются наказания за нарушения трудовой дисциплины. Часто ли вам приходится использовать этот стимул?

— В 2005 году число подобных нарушений сократилось по сравнению с предыдущим годом более чем на 16 процентов. В частности, на 123 человеко-дня уменьшились потери рабочего времени от прогулов.

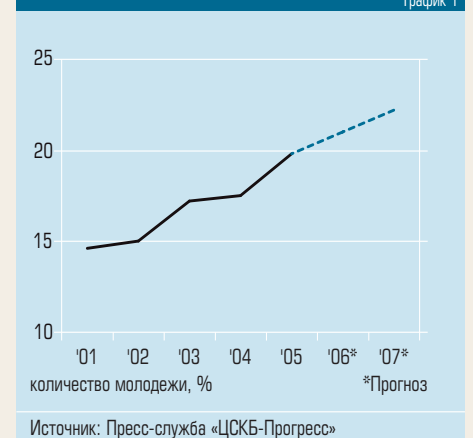
— Много ли среди нарушителей молодых людей?

— На каждые шесть человек — всего один. Я отношу это на счет реализуемой нашим предприятием молодежной социально-экономической программы, которая охватывает все стороны жизнедеятельности молодежи — производственную, социальную и досуговую. В 2005 году «ЦСКБ-Прогресс» стал лауреатом конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» именно в номинации «Работа с молодежью».

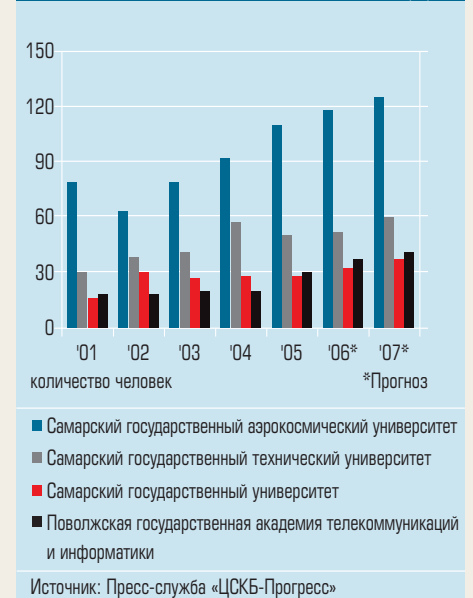
Большую роль играет и такой стимул, как действующая отсрочка от призыва в армию. В 2006 году число молодых специалистов, имеющих такую отсрочку, возрастает более чем на 16 процентов (с 462 до 560) по сравнению с 2005 годом, а в 2007 году — еще на 16 процентов.

ГНПРКЦ «ЦСКБ-Прогресс» — одно из немногих российских предприятий, чья конкурентоспособность на мировых рынках, в частности на рынке космических запусков, сегодня не подвергается сомнению: его продукция уникальна по своей надежности и научно-технологическому уровню. Тем не менее, здесь понимают: чтобы сохранить и упрочить позиции, нужно наращивать кадровый потенциал за счет привлечения молодых специалистов с хорошей профессиональной подготовкой.

Динамика роста численности молодежи в возрасте до 30 лет на предприятии (в % от общей численности работников) за 2001 - 2005 гг. График 1



Прием молодых специалистов в ГНПРКЦ «ЦСКБ-Прогресс» из вузов за 2001 - 2005 гг. График 2



Динамика роста численности молодежи в возрасте до 30 лет, состоящей в кадровом резерве (в % от общего числа резервистов) за 2001 - 2005 гг. График 3

