

# О МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКЕ ФГУП «НПО «МАРС»»

Л.В. Валюх



## **ВАЛЮХ Любовь Васильевна**

И.о. начальника отдела кадров, ученый секретарь ФГУП «НПО «Марс»», окончила Ульяновский политехнический институт, имеет научные труды в области САПР, с 1993 года трудится в сфере управления персоналом.

Федеральное государственное унитарное предприятие «Научно-производственное объединение «Марс» (ФГУП «НПО «Марс») было образовано в 1961 г. В результате интенсивного развития предприятия численность работающих на нем к 1990 г. достигло 6000 человек. Начиная с 1991 г., в связи с кризисом экономики страны, резко сократился объем заказов на предприятии, что привело к снижению численности работников. Возрастной анализ кадрового состава специалистов предприятия, проведенный в 1996 г., показал, что средний возраст работников составляет 44 года, главных специалистов – 49 лет, ведущих специалистов – 43 года, руководителей – 54 года. Главной проблемой стала малочисленность работников молодого и среднего возраста. Тем не менее ФГУП «НПО «Марс» в условиях жесткого ограничения финансирования сумело не только выжить, но сохранить костяк специалистов и основную тематику своей деятельности. Для дальнейшего развития предприятия необходимо было подготовить молодых специалистов, обеспечить преемственность знаний и опыта, чтобы не утратить навыки создания уникальных разработок.

С этой целью на предприятии была разработана стратегическая программа привлечения и закрепления молодежи. В программе стабилизации возрастного состава на 1999 г. особое место было уделено проблеме «омоложения» предприятия. Был выпущен ряд директивных документов, определяющих условия тру-

да, уровень заработной платы, возможности профессионального роста молодых специалистов.

На предприятии было внедрено пять определяющих положений в рамках молодежной политики: «О порядке проведения заявочной кампании потребности предприятия в молодых специалистах», «О порядке приема, оформления и учета молодых специалистов», «О проведении производственной практики студентов», «О совете молодых специалистов», «О специализации молодых специалистов».

Работа по привлечению на предприятие молодых кадров начинается со студенческой скамьи. Между предприятием и техническими университетами заключаются договора на организацию и проведение производственной практики студентов. За время практики руководство и специалисты предприятия могут оценить способности потенциальные возможности молодых специалистов. В отдельных случаях практикуется оформление на работу студентов четвертых-пятых курсов на должности техников. Это позволяет принимать на работу после окончания вуза специалистов, знающих специфику предприятия и имеющих опыт работы. Такой способ подготовки молодых специалистов доказал свою состоятельность и приносит первые успехи: многие молодые специалисты, прошедшие адаптацию по этой схеме, стали высококлассными работниками. Предприятие тесно сотрудничает с центрами содействия занятости и трудоустройства выпускников, действующих при университетах. В рамках договора с университетами города, в 2004 г. было принято решение о назначении 18 студентам именных стипендий предприятия в размере 1000 руб. каждая.

Ежегодно по итогам заявочной кампании на предприятии проводится целенаправленный прием молодых специалистов, выпускников местных высших учебных заведений, со средним баллом по диплому не ниже четырех. Будущие специалисты отбираются на проводимых вузами мероприятиях по трудоустройству своих выпускников, таких, как встречи представителей

предприятий г. Ульяновска со студентами, ярмарки вакансий. Непосредственное знакомство молодых специалистов с производством начинается с вводного курса лекций и бесед, проводимых представителями администрации и руководителями подразделений. Для сокращения сроков адаптации каждому молодому специалисту назначается руководитель-наставник из числа высококвалифицированных специалистов, разрабатывается и утверждается программа стажировки. Программа связана с планом работы подразделения и предусматривает решение научно-технических задач, участие в научно-исследовательской и издательской работе, объектовых испытаниях, в обеспечении работ сдаточных программ подразделений.

Программа стажировки утверждается главным инженером. Затем выпускается приказ, в котором за молодым специалистом закрепляется тема, назначается руководитель, определяется срок отчета и условия оплаты труда. По окончании срока выполнения программы на секциях научно-технического совета предприятия заслушиваются отчеты молодых специалистов, оценивается их деятельность, выдаются рекомендации по планированию дальнейшей работы. Большое внимание уделяется материальному стимулированию: обеспечивается постоянное увеличение окладов, установление персональных надбавок из фонда генерального директора на первый год работы, а при положительной оценке результатов работы молодого специалиста – и на второй год.

Программа второго года стажировки включает участие в выполнении научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ (НИ-ОКР), подготовку отдельных материалов по ним, выработку не менее двух новых научно-технических предложений, направленных на повышение эффективности и качества выполняемых работ, участие в рационализаторской и изобретательской работе, подготовку докладов, статей на научно-технические темы, участие в творческих семинарах, в работе научно-технических конференций. По окончании двухлетней программы молодой специалист составляет

отчет о проделанной работе за два года с указанием выпущенных публикаций. При условии выполнения программы в полном объеме и положительном отзыве устанавливаются поощрения (перевод на более высокую должность, единовременное вознаграждение из фонда генерального директора). На предприятии проводятся научно-технические семинары по направлениям работ с привлечением молодежи к участию в обсуждении наиболее важных и перспективных тем. В связи с выполнением работ по экспортным проектам организовано обучение сотрудников английскому языку.

Для увеличения количества работников дефицитных специальностей с высшим образованием, по заявкам подразделений на средства предприятия, в вузах города по ускоренной системе обучения проходят подготовку 24 сотрудника.

На предприятии приветствуется и всемерно поддерживается желание молодых специалистов заниматься научной деятельностью. На сегодняшний день в ФГУП «НПО «Марс» 24 аспиранта, 22 соискателя, 18 человек сдали экзамены кандидатского минимума, 3 человека защитили диссертации в 2005 г. (рис.1)

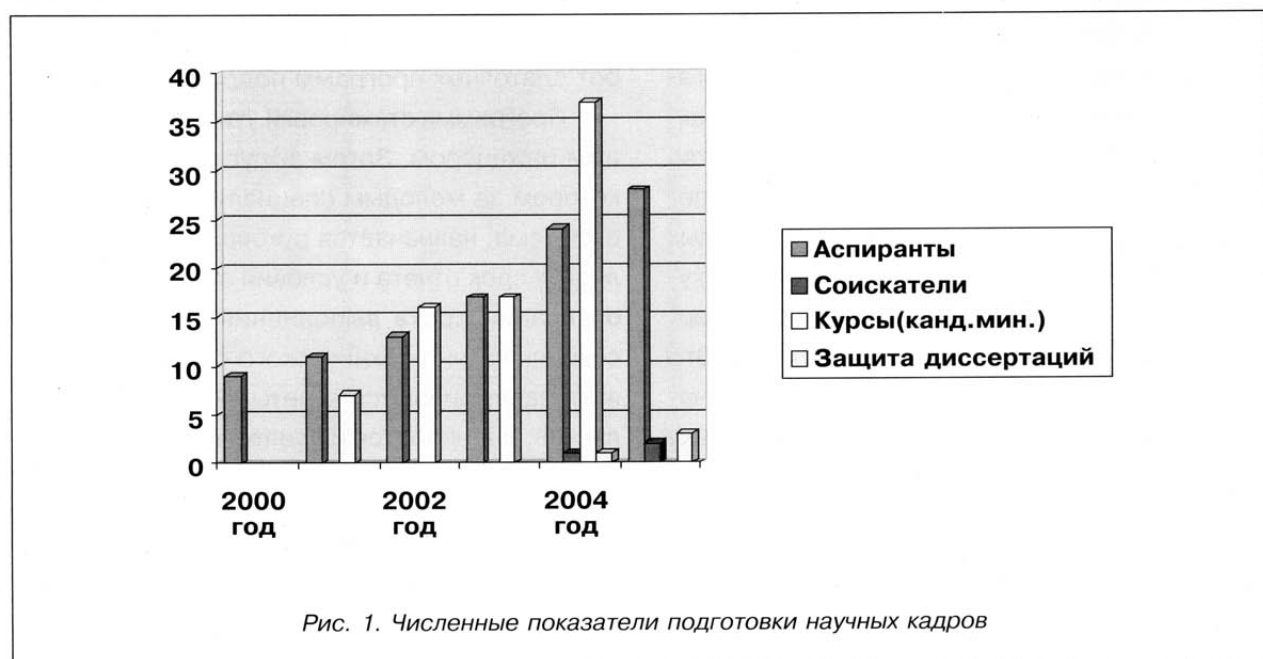


Рис. 1. Численные показатели подготовки научных кадров

В результате активно проводимой молодежной политики молодые специалисты выдвигаются на руководящие должности и продвигаются по «карьерной лестнице» (рис. 2).

Сегодня кадровый состав предприятия представляют специалисты: с высшим образованием – 56,6 %, в возрасте до 30 лет – 33 %, до 40 лет – 46 %.

Преимственность в кадровой политике – еще один принцип работы управленческого персонала. Назначение каждому опытному начальнику заместителя из числа молодых специалистов преследует две цели – передачи опыта и привлечение новых веяний в техноло-

гию планирования, администрирования, контроля, принятия ответственных решений, подготовки будущих руководителей, менеджеров производства. Сегодня резерв руководителей сформирован на 65 % из состава молодых специалистов.

За высокие результаты работы как на объектах, так и на опытных стендах предприятия молодые специалисты поощряются руководством. Многие из них получают благодарности и грамоты от руководства Военно-Морским Флотом (ВМФ), командующих флотов, награждаются почетными грамотами администрации предприятия и агентства.

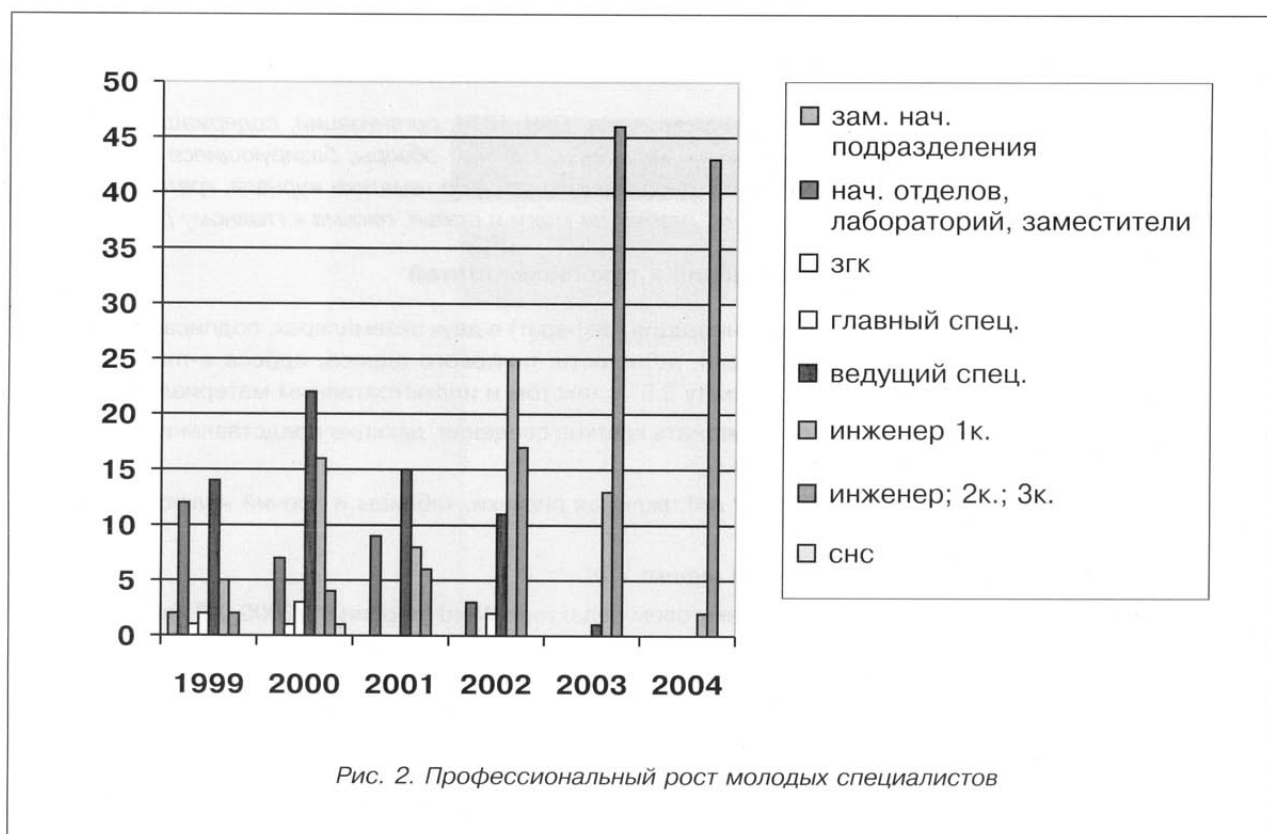


Рис. 2. Профессиональный рост молодых специалистов

Ставка на молодое поколение сделана руководством предприятия вовремя и очень грамотно. Концентрация усилий коллектива на скорейшее включение молодых специалистов в производственный процесс полностью оправдывает себя.

Поддержка более опытных коллег помогает вновь прибывшим специалистам быстро влиться в деятельность предприятия в целом и работать с максимальной самоотдачей. Молодежь с самого начала подключается к выполнению важных и ответственных работ по сдачным программам, как на территории предприятия, так и на объектах заказчика. Особой школой приобретения опыта являются объектовые работы, спектр которых довольно широк, начиная с монтажа и заканчивая отладкой и

комплексованием отдельных компонентов, задач, подсистем, участием в испытаниях и сдачах объектов.

Таким образом, за счет разумного сочетания научно-технической политики, проводимой на предприятиях, с молодежной политикой был создан фундамент, позволяющий обновить все производственные процессы на основе применения новых информационных и производственных технологий, обеспечить эффективный труд молодых специалистов и опытных работников. В результате, в рыночных условиях это дало предприятию возможность достичь современного уровня производства, стать головным предприятием по созданию и обслуживанию автоматизированных систем управления ВМФ, создавать конкурентоспособную продукцию.