

Конкурс «Премия «Авиастроитель года»

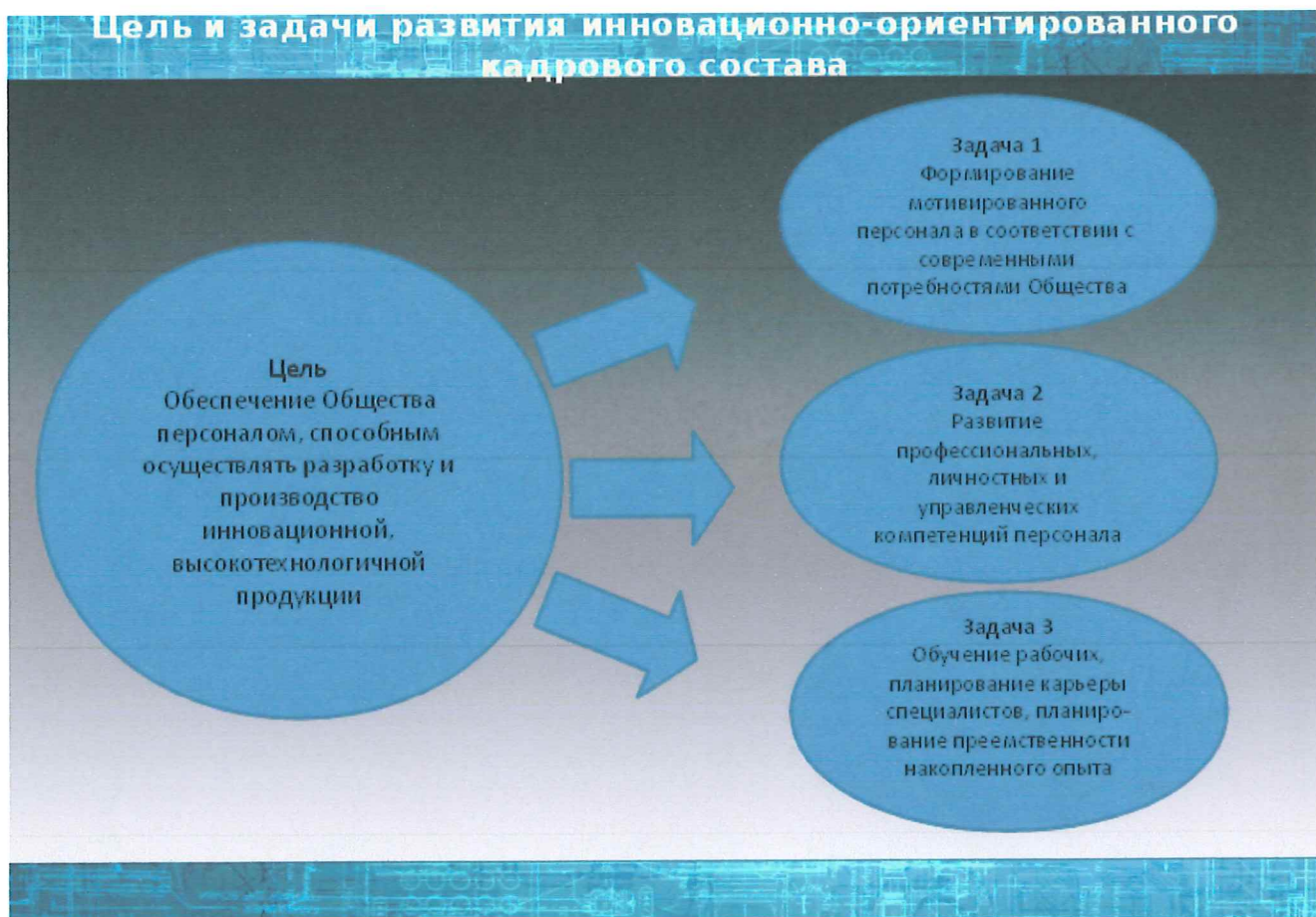
в номинации: № 2 За подготовку нового поколения специалистов авиационной отрасли (среди промышленных предприятий).

Краткое описание выполненных работ, технологий

«Инновационно-ориентированное развитие кадрового потенциала Общества (ОАО «ЦКБА») г.Омск.

ОАО «Центральное конструкторское бюро автоматики», 2014 г.

1. Цель



2. Описание

Открытое акционерное общество «Центральное конструкторское бюро автоматики (далее – Общество) создано в соответствии с Федеральными законами от 21.12.2001 № 178-ФЗ «О приватизации государственного и муниципального имущества», от 26.12.1995 № 208-ФЗ «Об акционерных обществах», путем преобразования федерального государственного унитарного предприятия «Центральное конструкторское бюро автоматики» и является его правопреемником, на основании:

- Указа Президента Российской Федерации от 20.07.2007 № 930 «О дальнейшем развитии открытого акционерного общества «Корпорация «Тактическое ракетное вооружение» (далее - Корпорация);

- распоряжения Правительства Российской Федерации от 18.08.2007 № 1087-р;

- распоряжения Правительства Российской Федерации от 10.03.2009 № 290-р;

- приказа Федерального агентства по управлению федеральным имуществом по Омской области от 29.12.2007 № 101

Общество входит в интегрированную структуру Корпорации.

Сегодня Общество является ведущим разработчиком и производителем продукции, необходимой для реализации Государственной программы вооружения, в том числе:

- пассивные радиолокационные головки самонаведения (ПРГС) противорадиолокационных ракет;

- станции непосредственной радиотехнической разведки;

- аппаратура управления и целеуказания;

- контрольно-проверочная аппаратура для наземного и предстартового контроля разрабатываемых изделий;

- комплексы по проверке и предстартовому контролю;

- станции радиоизмерения и мониторинга воздушного пространства наземного и мобильного базирования.

Общество обладает уникальными технологиями разработки и изготовления:

- сверхширокополосных антенных узлов и систем;
- сверхширокополосных сверхвысокочастотных (СВЧ) микросборок;
- радиопрозрачных укрытий (обтекателей);
- радиопоглощающих материалов.

Критическими технологиями являются технологии разработки изделий в обеспечение развития и модернизации высокоточного оружия, систем управления вооружением и радиотехнической разведки, уникальных СВЧ устройств и сверхширокополосных антенных систем, не имеющих аналогов в мире.

Общество имеет стендовую базу, в том числе:

- стенд полунатурного моделирования;
- контрольно-испытательную станцию для проведения комплекса испытаний изделий на воздействие механических и климатических факторов;
- радионепрозрачные, безэховые помещения для проверки антенн и антенных блоков.

Общество обеспечивает замкнутый научный и производственно-технологический цикл по разработке и производству вышеуказанной техники.

Общество тесно связано с предприятиями Корпорации, авиационными предприятиями и другими предприятиями оборонного комплекса РФ, что позволяет мобилизовать и рационально использовать совокупный научный, конструкторский и производственный потенциал для решения задач, связанных с разработкой, модернизацией и производством конкурентоспособной продукции военного и иного назначения.

Существенное влияние на функционирование и развитие Общества оказывают стратегические решения, принимаемые на государственном уровне и в Корпорации по вопросам преобразования и развития оборонно-промышленного комплекса России, а также в рамках формирования, утверждения и реализации Государственной программы вооружения, государственного оборонного заказа.

Разработана в 2013 году и реализуется политика управления персоналом ОАО «ЦКБА»:

2.1. Политика управления персоналом ОАО «ЦКБА» исходит из миссии и целей в области качества ОАО «ЦКБА» (далее Общество) и призвана обеспечить достижение стратегических целей Общества путем последовательной реализации принципов управления персоналом.

2.2. Основой достижения стратегических целей Общества является высокий профессиональный уровень персонала – значимого ресурса Общества, его приверженность ценностям и целям Общества и максимальная эффективность каждого на своем рабочем месте.

2.3. Основополагающим принципом политики в области управления персоналом является ее направленность на обеспечение баланса между экономической и социальной эффективностью использования человеческих ресурсов. Под экономической эффективностью понимается использование результатов профессиональной деятельности работников Общества для достижения стратегических целей и задач Общества. Социальная эффективность заключается в создании условий для удовлетворения социально-экономических ожиданий, потребностей и интересов работников Общества.

2.4. Ключевыми принципами политики управления персоналом являются:

- постоянное совершенствование методов управления персоналом на основе современных концепций управления персоналом с учетом особенностей и стандартов Общества;
- эффективность – соответствие затрат полученным результатам по количеству и качеству;
- преемственность – обозначение долгосрочных ключевых принципов политики в области управления персоналом Общества, приверженность которым сохраняется в условиях динамичных организационных, экономических, а также внешних изменений.

- обязательность для исполнения работниками любого должностного уровня принципов политики по управлению персоналом, а также процедур управления персоналом, закрепленных во внутренних нормативных документах;

- доступность и открытость для персонала Общества;

2.5. Управление персоналом – важная часть обязанностей каждого руководителя в Обществе. Ответственность за качество управления персоналом в целом, за эффективность использования отдельных элементов системы управления персоналом в структурных подразделениях несут руководители структурных подразделений.

Основные направления реализации политики управления персоналом.

Основными направлениями реализации политики управления персоналом являются:

- планирование;
- подбор и отбор персонала;
- адаптация;
- подготовка и дополнительное профессиональное образование;
- вознаграждение и оплата труда;
- социальная поддержка.

Процедурные аспекты каждого элемента системы управления персоналом регулируются внутренними нормативными документами Общества.

Основные показатели «Политики.....» приведены на рисунках 1-5.

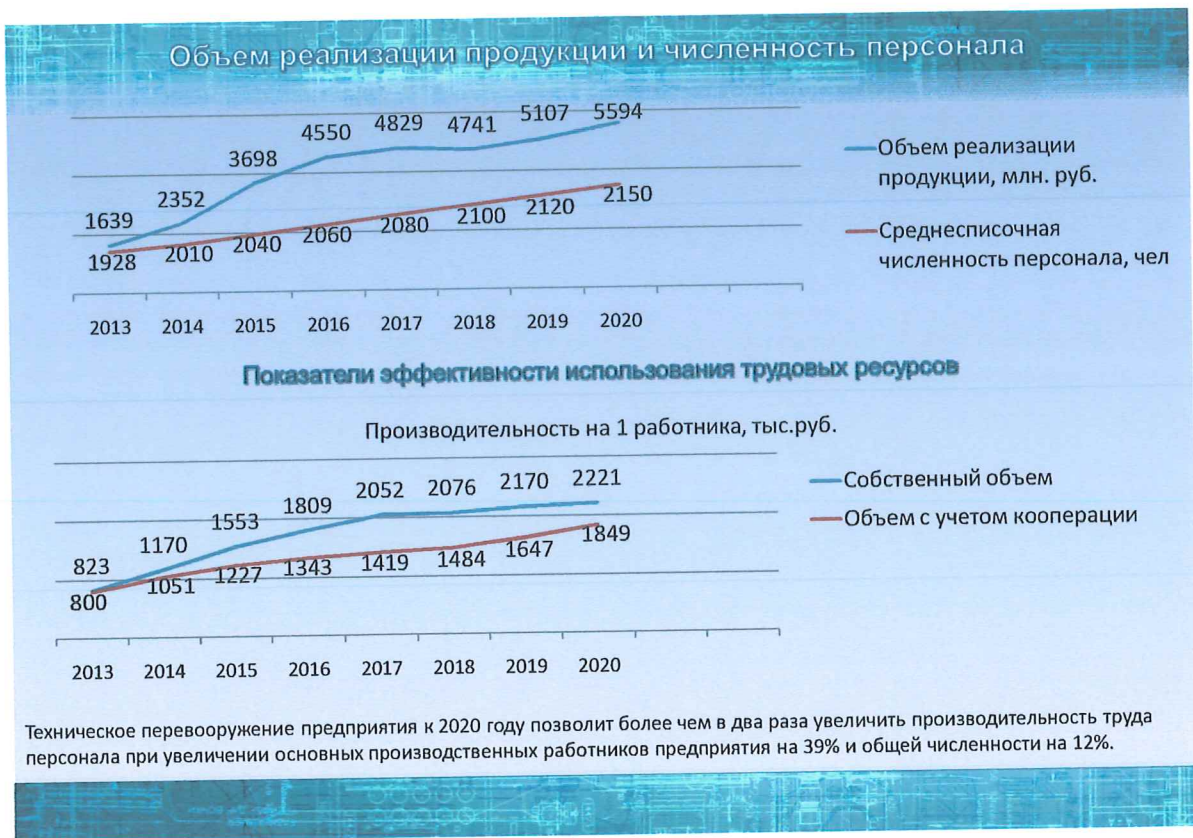


Рис.1

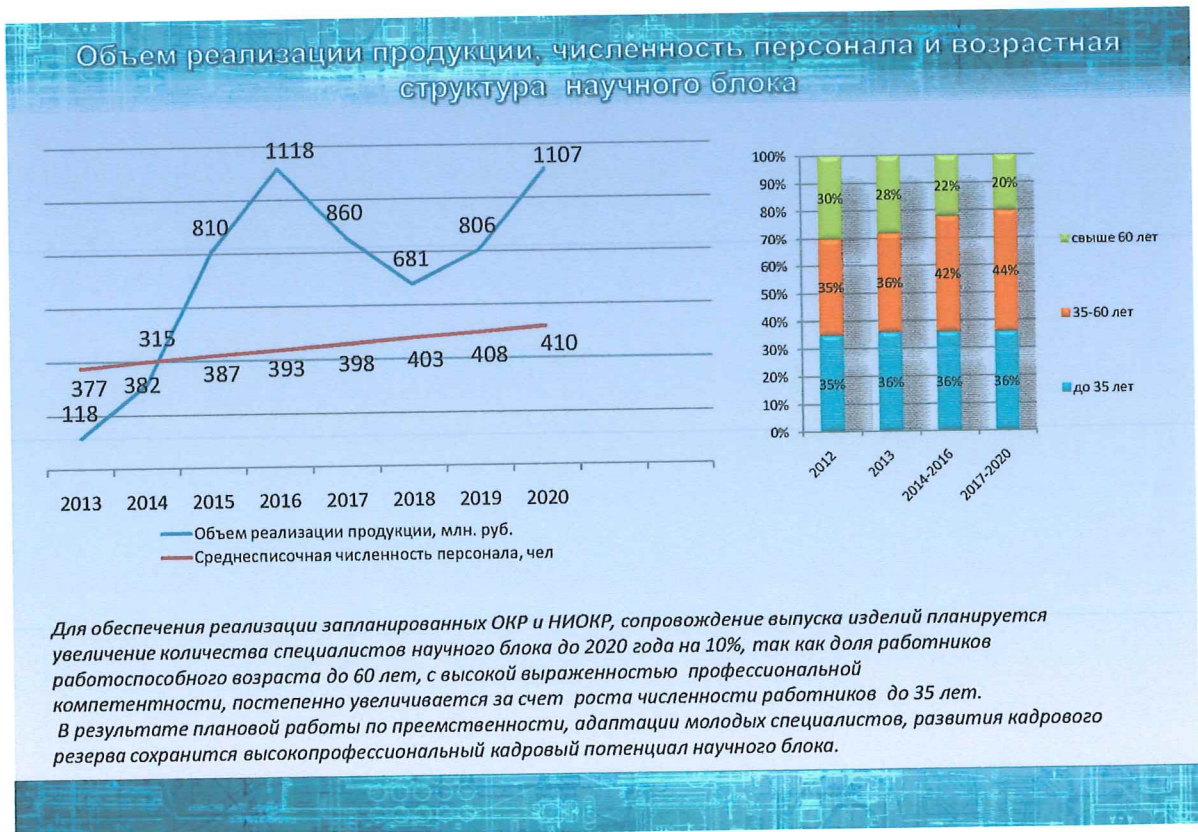


Рис.2

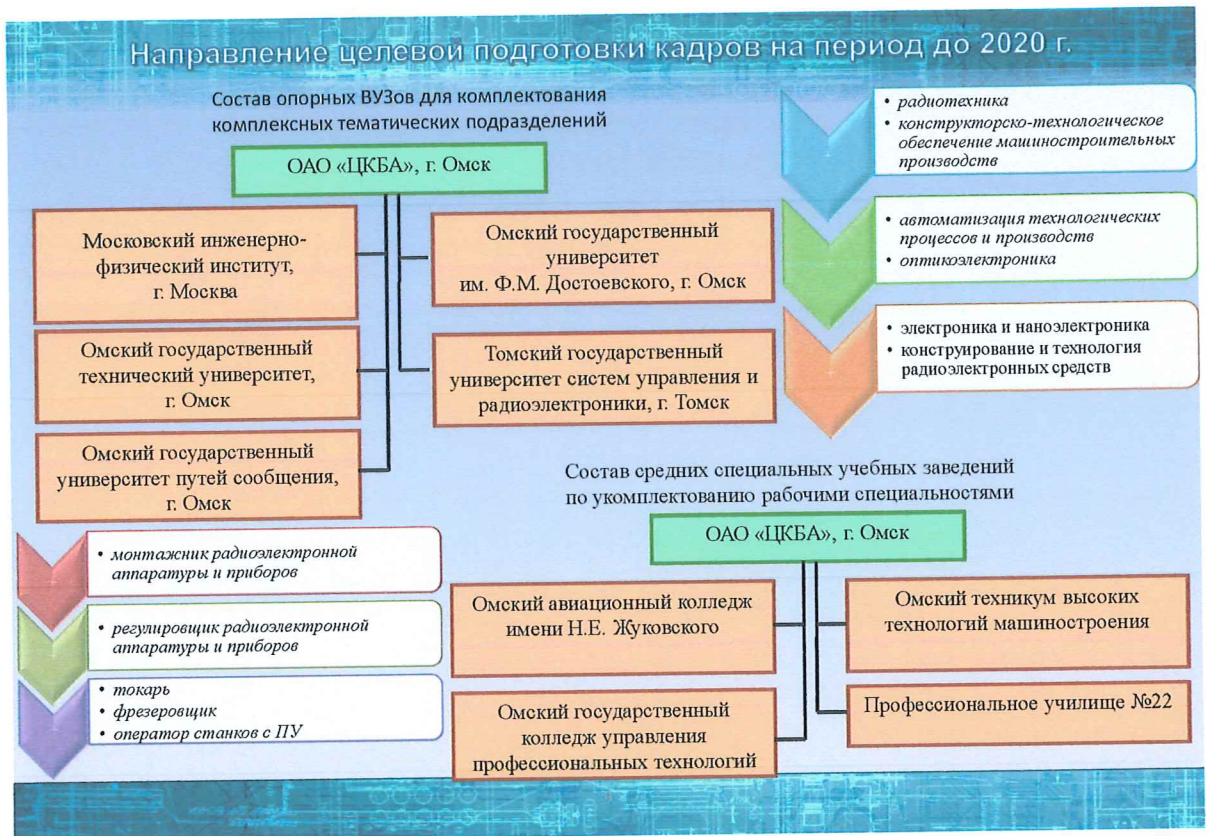


Рис.3

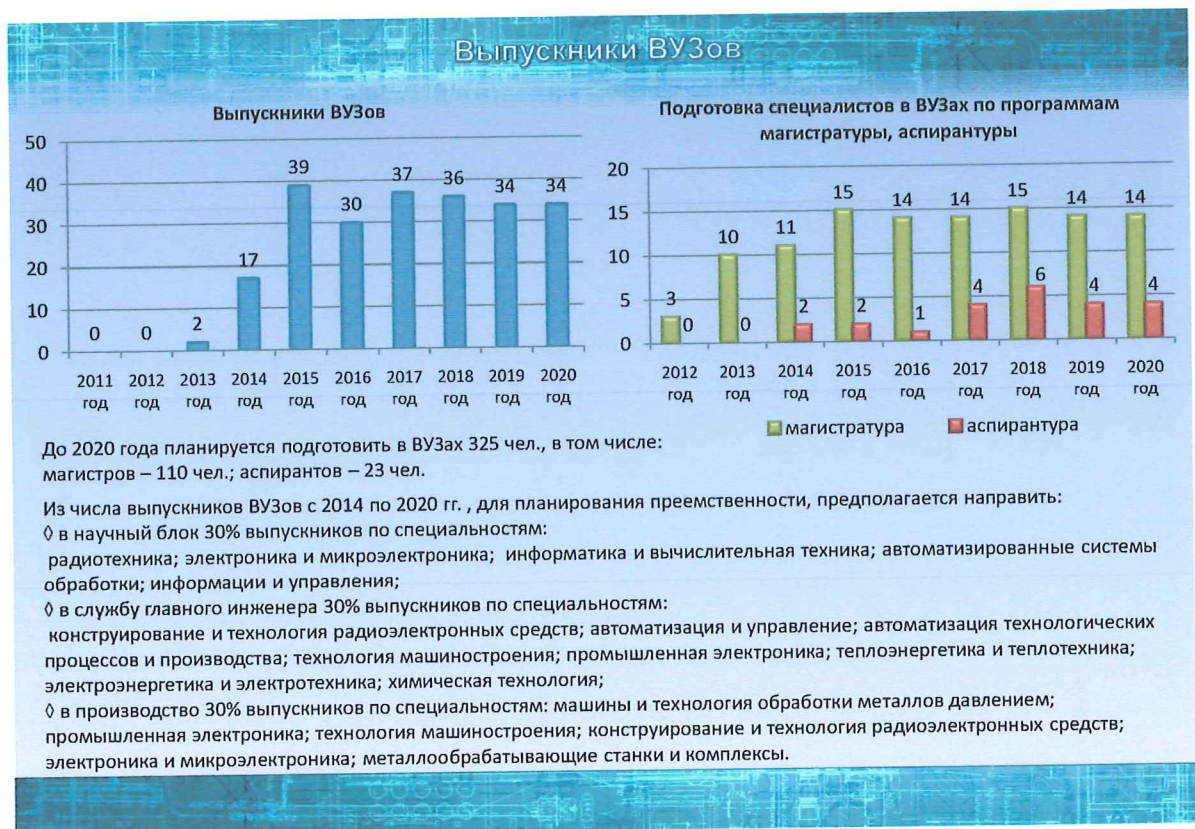


Рис.4



Рис.5

Создан научно-образовательный центр (НОЦ) в рамках программы инновационного развития и стратегии развития на долгосрочный период Общества с целью закрепления молодых и талантливых работников Общества в области науки, содействия в подготовке кадров высшей квалификации, развития интеллектуального потенциала Общества в области науки и передовых технологий, создания новых и усовершенствования существующих образцов техники военного и гражданского назначения.

НОЦ не является структурным подразделением Общества, представляет собой орган управления специалистами, систематизирующий и направляющий их научную деятельность на достижение конечных целей Общества, а также накапливающий и обобщающий результаты этой деятельности.

НОЦ создается приказом Генерального директора Общества.

При создании НОЦ назначается куратор НОЦ. Куратором НОЦ может быть Генеральный директор, его заместитель, советник, или другой специалист,

обладающий большим опытом ведения НИОКР по тематике Общества, а также должностное положение и статус которого способствует эффективному взаимодействию НОЦ с руководством Общества.

НОЦ возглавляет руководитель, назначенный приказом Генерального директора Общества по рекомендации куратора НОЦ. На должность руководителя НОЦ назначается лицо, имеющее высшее профессиональное (техническое) образование, ученую степень, опыт и навыки проведения научно-исследовательских работ. Руководитель НОЦ представляет (квартальный, годовой) отчет о деятельности куратору НОЦ. Отчет утверждается генеральным директором Общества.

НОЦ в своей деятельности руководствуется:

- действующим законодательством, постановлениями, указаниями, инструкциями, приказами и распоряжениями вышестоящих организаций и руководства Общества, распространяющимися на деятельность НОЦ;

- методическими и нормативными документами по направлениям деятельности НОЦ;

- годовым планом и квартальными планами-отчетами НОЦ;

- СРПП ВТ, СРПП, ГОСТ Р ИСО 9001, ГОСТ РВ 15.002;

- настоящим положением.

Основные задачи и функции НОЦ:

Основная деятельность НОЦ нацелена на выполнение следующих задач:

- отбор талантливых сотрудников для реализации поисковых НИР по тематике Общества;

- постановка НИР сотрудников в инициативном порядке, за счет собственных средств Общества и ФЦП;

- оценка результатов интеллектуальной деятельности сотрудников, участвующих в НИР;

- организация молодежных конференций, научно-практических семинаров (в том числе по тематике проводимых НИР), курсов повышения квалификации, практикумов с целью обмена знаниями и опытом, как силами работников Общества, так и с привлечением специалистов сторонних организаций;

- обеспечение выполнения стратегии развития и программы инновационного развития общества;

Создан корпоративный университет для координации работ молодых специалистов.

Цель, задачи и виды деятельности

Корпоративного университета

Основной целью деятельности Корпоративного университета является обеспечение общества высокопрофессиональным персоналом, развития научно – технического потенциала трудовой молодежи и реализации стратегии развития общества через осуществление обучения, подготовки и переподготовки работников.

Задачами деятельности Корпоративного университета являются:

- повышение профессионального уровня работников, осуществляющих работы по основным видам деятельности общества с целью повышения математической культуры, ознакомления специалистов с результатами, полученными в ходе НИОКР предприятия, новейшими технологиями радиоэлектроники, обработки информации, конструирования и переработки материалов;

- содействие специалистам, включённым в кадровый резерв общества, в получении практических навыков и умений по отдельным направлениям управленческой деятельности;

- создание условий для формирования преемственности научных и управленческих кадров в обществе.

Деятельность Корпоративного университета не является образовательной.

Занятия Корпоративного университета проводятся на научно-производственной базе общества.

Деятельность Корпоративного университета осуществляется посредством проведения занятий по следующим направлениям:

- специальные дисциплины;
- управление персоналом, корпоративная культура;
- экономика предприятия;
- иные направления (с учётом выявленных потребностей).

Занятия могут проводиться в виде семинаров, публичных лекций, консультаций, мастер-классов, деловых игр, электронных учебно-методических комплексов и сетевых технологий с привлечением специалистов предприятия и сторонних организаций в качестве преподавателей.

3. Выгоды от реализации

Деятельность общества по реализации эффективной социальной и кадровой политики направлена на осуществление лозунга «Персонал общества – основа его развития и будущего благополучия» и ведется по следующим направлениям:

Формирование оптимального по численности и возрастному составу коллектива высококвалифицированных сотрудников, способного обеспечить достижение стратегических целей общества, для чего необходимо решить следующие задачи:

1) Организация кадрового планирования с определением перспективных потребностей общества по комплектованию научными, инженерными, управленческими кадрами и высококвалифицированным рабочим персоналом в соответствии со сроками проведения модернизации и технического перевооружения, а также ростом объемов производства.

2) Совершенствование системы поиска, отбора и обучения кадров с первоочередным привлечением высококвалифицированных и молодых специалистов для компенсации естественной убыли и обеспечения омоложения коллектива.

3) Повышение качества жизни и условий труда работников общества.

В результате реализации мероприятий по совершенствованию социальной и кадровой политики ожидается достижение следующих показателей эффективности выполненных работ, приведенных в таблице 1 и планируемая численность общества, таблица 2.

Таблица 1

Наименование показателя эффективности мероприятий	2014 гг.	2015 – 2017 гг.	2018 – 2020 гг.
Снижение среднего возраста персонала по сравнению с 2010 годом, %	4	8	9
Снижение заболеваемости работников и срока временной нетрудоспособности; %	5	10	15

Таблица 2

Год	Количество сотрудников достигших пенсионного возраста		Количество высвобождаемых работников, достигших пенсионного возраста	Увольнение по инициативе работника или работодателя, чел.	Прием
2014	88	Из них: Спец-36 % Рук-10 % Раб-54 %	80	100	186 из них: 30 чел.- мол. спец. 156 спец.+кв.раб
2015	86	Из них: Спец-31 % Рук-10 % Раб-59 %	80	100	186 из них: 30 чел.- мол. спец. 156 спец.+кв.раб
2016	85	Из них: Спец-38 % Рук-11 % Раб-51 %	80	100	185 из них: 30 чел.- мол. спец. 155 спец.+кв.раб
2017	77	Из них: Спец-27 % Рук-12 % Раб-61%	80	100	186 из них: 30 чел.- мол. спец. 156 спец.+кв.раб
2018	60	Из них: Спец-30% Рук-28% Раб-42 %	80	100	186 из них: 30 чел.- мол. спец. 156 спец.+кв.раб
2019	55	Из них: Спец-58 % Раб-42 %	80	100	186 из них: 30 чел.- мол. спец. 156 спец.+кв.раб
2020	70	Из них: Спец-20 % Рук-20 % Раб-42 %	80	100	186 из них: 30 чел.- мол. спец. 156 спец.+кв.раб

4. Дополнительная информация

В отечественной печати широко освещены данные о проделанной работе:

Опубликованы статьи: «Авиация и космонавтика», вып.6, 2010г., сборник «Вопросы радиоэлектроники», вып.№3, 2011г, журнал «Русский инженер», вып.№4, 2013г.

5. Контактная информация

ОАО «ЦКБА», проспект Космический, 24а, г. Омск, Россия, 644027

Контактное лицо: начальник научно-инновационного отдела Ефанов
Владимир Иванович

Тел.: (3812) 53-98-50, факс: (3812) 57-19-84, e-mail: ckba@omsknet.ru