

Практика подготовки и переподготовки молодых специалистов.

На предприятии разработана и активно претворяется в жизнь «Политика и стратегия по работе с персоналом». Ответственность за реализацию «Политики и стратегии по работе с персоналом» возложена на заместителя генерального директора по кадрам и социальным вопросам. Работа с персоналом носит плановый и системный характер в соответствии с СТП 581-4.1-024 и СТП 581-6.1-003.0 и трудовым законодательством. Периодически на НТС завода рассматриваются вопросы работы с кадрами.

На предприятии разрабатывается комплексный план работы с кадрами на 5 лет. Он предусматривает подготовку, привлечение, закрепление на предприятии выпускников высших, средних специальных и профессиональных средних учебных заведений, улучшение качественного состава промышленно-производственного персонала и создание условий для эффективного труда, повышения квалификации работников.

Квалификация и переквалификация являются систематическим процессом изменения поведения сотрудников через передачу им новых знаний, умений, способностей и опыта, чтобы их деятельность лучше отвечала требованиям ключевых процессов, Политики и стратегии, и способствовала бы дальнейшему развитию.



Управление наймом сотрудников, продвижение по службе и планирование карьеры осуществляется ОК по заявкам руководителей подразделений, которые согласовываются с заместителем генерального директора по производству и начальником планово-экономического отдела, на основании этих заявок составляется план набора кадров (ежемесячный, квартальный в зависимости от ситуации).

К каждому соискателю ОК подходит индивидуально. Перед приемом на работу претендент проходит два собеседования: сначала в отделе кадров, далее с руководителем подразделения, где планируется его трудоустройство. На собеседовании оцениваются профессиональные и личные качества. Предпочтение отдается целеустремленным и активным кандидатурам.

Назначение на руководящие должности или временное замещение происходит, как правило, из числа работников, состоящих в резерве. В настоящее время по номенклатуре генерального директора состоит 14 чел., а по номенклатуре руководителей подразделений - 25 чел..

На предприятии ценятся и поощряются желания сотрудников развивать свои знания, навыки, способности, ценятся также инициатива и стремление к карьерному росту. Широко используется практика закрытия вакантных инженерно-технических должностей за счет перспективных внутренних кандидатов. За последние 5 лет из рабочих в ИТР переведены 93 чел..

Руководство ОАО «РПЗ» стремится привести в соответствие с потребностями знания и компетентность своего персонала для формирования коллектива, обладающего высоким профессиональным уровнем. Это обеспечивается определением потребностей и целей обучения.

Сводные данные по всем видам обучения за 2010-2011 г.г.

Виды обучения	2010	2011
1. Рабочих обучено всего	462	458
из них:		
- подготовлено новых в т.ч.	148	121
- заводчан	59	77
- уч. ПТУ/ТЛ	-	-
- уч. ФЖАТ	84	44
- переподготовлено	-	-
- освоил 2 смежные профессии	22	16
- повысили квалификацию	292	321
- на КЦН	20	54
- на ПТК	-	-
- на ШПЛ и МТ	130	129
- на ГТН	142	138
- по ОТ и ТБ	-	-
1.1 Повысили разряды	27	59
2. Руководители и ИТР		
повысили квалификацию	203	187
- в отраслев. ИПК	16	15
были ИТР	17	20

- на КЦН звезда	133	91
- по ОТ и ТБ, ГТН	37	51
3. Рабочие и специалисты др. предприятий	-	-
4. Иностранцев специалистов	-	-
Итого проф. учеба (без п. 1.1)	665	645
5. Практика на заводе	462	361
- школы	-	-
- ПТУ/ТЛ	27	-
- техникумы	272	242
- институты	163	113
6. Лабораторно-практические занятия	215	167
- техникум	120	40
- институт	95	127
7. Стажировка	73	58
- молодых специалистов	35	30
- студентов МАТИ и ФЖАТ (после учебы)	38	28
Всего по всем видам (без п. 1.1)	1415	1231

Ежегодно заявки подразделений по обучению выполняются отделом подготовки кадров полностью. Здесь разработаны программы для обучения, повышения квалификации и переквалификации сотрудников.

На предприятии имеются широкие возможности для совершенствования и обучения: в ОПК предприятия, в отраслевых институтах повышения квалификации, общеобразовательных школах, техникумах, ВУЗах и аспирантуре.



В 2011 году на завод было принято 14 молодых специалистов – выпускников вузов. По-прежнему (стало уже традицией), около 50 студентов дневных вузов и техникумов трудятся на заводе в свободное от учебы время.



Заместитель генерального директора по кадрам и социальным вопросам ежегодно утверждает и контролирует план работы ОПК.

В качестве преподавателей обучения используются специалисты цехов и отделов. Высококвалифицированные рабочие проводят производственное обучение на рабочих местах в качестве инструкторов производственного обучения.

ОПК активно изучает опыт передовых предприятий по подготовке кадров: это и работа учебного центра ФГУП «РСК «МиГ», это и работа ОАО «Красногорский оптикомеханический завод», другие. Все разработанные ОПК планы обучения корректируются и согласовываются с руководителями подразделений обучаемого персонала.

Используются различные методы развития и обучения персонала (особенно молодого) для раскрытия его полного потенциала. К этим методам относятся:

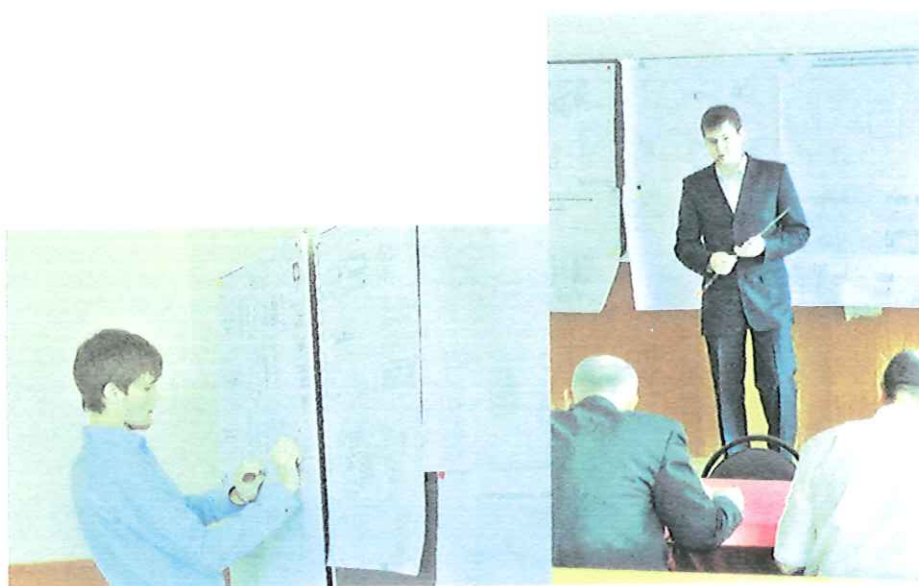
1. Адаптация – наставничество, вовлечение в проводимые мероприятия в подразделении.
2. Обучение – разработка программ для обучения необходимым навыкам.
3. Оценка трудовой деятельности – разработка методик оценки трудовой деятельности и доведение ее до работника.
4. Повышение, понижение, перевод, увольнение – разработка методов перемещения работников на должности с большей или меньшей ответственностью.
5. Подготовка руководящих кадров, управление продвижением по службе – разработка способностей и повышение эффективности кадров.
6. Мотивация сотрудников.

Предприятие поощряет учебу своих работников, предоставляя им различные льготы: оплачиваемые отпуска по учебе, отпуск в летнее время, работа только в 1-ю смену и т.д.; по окончании учебы как правило, представляется более ответственная и более оплачиваемая работа.

При предприятии функционирует 8-й факультет РГТУ-МАТИ и ФЖАТ.



Учащиеся ФЖАТ



Защита дипломов выпускниками РГТУ – МАТИ

ОАО «РПЗ» содействует в познавательной деятельности персонала и осуществляет планирование этой деятельности. Так Совет НТБ заказываеткупаемую техническую литературу, выписывает газеты и журналы по заявкам специалистов. В настоящее время научно-техническая библиотека имеет просторное помещение, с читальным залом и новой мебелью. НТБ оснащена ПК с выходом в Интернет.

Руководство завода оказывает содействие персоналу и в посещении выставок, семинаров, конференций, конкурсах...



Семинар в Пуцино

На заводе стало уже традицией – регулярно проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых работников.





Защита конкурсных работ.

В 2011 году несколько наших молодых специалистов приняли участие в XII Всероссийском конкурсе «Инженер года – 2011». Этот конкурс признан инженерным сообществом страны, всемерно поддерживается руководителями регионов и Правительством РФ. Он помогает выявлять лучших инженеров, популяризировать инженерное искусство, пропагандировать достижения и опыт, привлекать внимание государственных структур к проблемам инженерного дела России. Конкурс проводился в двух версиях: «Инженерное искусство молодых» (для участвующих в конкурсе молодых специалистов до 30 лет включительно) и «Профессиональные инженеры» (для участников конкурса, имеющих стаж не менее 5 лет). От нашего предприятия в конкурсе принимало участие 3-е молодых специалистов. Итог: все трое стали Лауреатами конкурса, награждены Дипломами и памятными медалями «Лауреат года», на реверсе которой содержится надпись «Инженерное искусство молодых».



В ОАО «РПЗ» работает Совет молодежи – выборный орган, созданный в целях наиболее полной реализации профессионального научного и организационного потенциала работников завода. Согласно Положения о Совете молодежи, в функции этого выборного органа входит (выборочно):

- «активное содействие адаптации молодых специалистов на начальном этапе работы в ОАО «РПЗ», содействие отделу кадров в реализации системы курирования молодых специалистов»;
- «разработка, организация и проведение мероприятий, направленных на передачу молодым работникам (в том числе и молодым специалистам) опыта, накопленного кадровыми работниками завода»;
- «активное участие в организации и проведении научно-технических (научно-практических) конференций с участием молодых работников»;
- «организация и проведение конкурсов научно-технических проектов молодых специалистов»;
- «организация экскурсий молодых работников на предприятиях отрасли, технические выставки, авиасалоны и т.д.»;
- «пропаганда среди молодых специалистов научно-технической политики и достижений ОАО «РПЗ»;
- «организация и проведение смотра-конкурса «Лучший молодой работник по профессии» и т.д..»

В 2011 году, в рамках русско-немецкого проекта «Arbeit und Leben», состоялся обмен опытом среди молодых специалистов. На авиасалон «МАКС-2011», наряду с обычными посетителями и представителями разных компаний, приехала туристическая группа из Германии. 10 молодых людей в возрасте 20-22 лет с восторгом ходили по аэрошоу и наблюдали за выступлениями летчиков-асов в небе. Благодаря этому проекту трое наших молодых специалистов: Назарова Елена, Новикова Вера, Дербин Алексей, посетили Гамбург; где они, в течение 8-ми дней, познакомились с жизнью молодежи, работой профсоюзов, с производством, в том числе и авиационным.



В заключении хочется сказать, что молодежь предприятия (в том числе и молодые специалисты) живут интересной полноценной жизнью, насыщенной культурно-массовыми, спортивными мероприятиями.



Следует отметить здесь активную работу Совета молодежи, созданного в июне 2005 года. Новогодние вечера, турслеты, субботники, различного вида соревнования стали уже не только традиционными, но и каждый раз получают свое новое развитие. Например, организация новогоднего представления, в прошлом году, для детей работников завода возле нового общежития молодых специалистов, введенного в эксплуатацию в 2008 году.



Вопросы комплектования предприятия молодыми специалистами (кадрами), повышение их квалификации требуют постоянного и пристального внимания. Поэтому, все мероприятия, проводимые на заводе для молодежи: повышение заработной платы, использование других материальных стимулов, моральных поощрений, создание хорошего микроклимата в коллективах подразделений, все это делается для привлечения молодежи на предприятие и закрепления их на рабочих местах.

Строительство нового жилого дома для малосемейных также является одним из решений еще одного социального вопроса в жизни молодых работников завода. 53 молодые семьи стали счастливыми обладателями благоустроенных квартир.



Предоставляя молодым специалистам, возможность жить в таких прекрасных квартирах, завод укрепляет кадровый потенциал, закладывает фундамент для своего дальнейшего развития.