

Правительство Оренбургской области
Региональное объединение работодателей
«Оренбургский областной союз промышленников и предпринимателей»

Человеческий капитал - основа эффективности экономики

**ПРАКТИЧЕСКИЙ ОПЫТ ОРГАНИЗАЦИЙ
ПРИВОЛЖСКОГО ФЕДЕРАЛЬНОГО ОКРУГА**

г. Оренбург
2011г.

УДК 331.6
ББК 65.240
Ч - 39

Под редакцией:

Грачёва Сергея Ивановича - председателя Оренбургского областного союза промышленников и предпринимателей

РЕДАКЦИОННЫЙ СОВЕТ:

Грабовский А. В. – Вице-президент ОАО «ТНК-ВР Менеджмент», директор филиала «ТНК-ВР Оренбург» в г.Оренбурге;

Лагуновский В. К. – директор исполнительной дирекции РОР ОСПП, координатор стороны работодателей трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений Оренбургской области;

Резницкий Б.М. – заместитель директора исполнительной дирекции РОР ОСПП;

Тлегенов А. Ж. – специалист исполнительной дирекции РОР ОСПП.

ТЕХНИЧЕСКАЯ ГРУППА:

Бучнев К.В. – начальник отдела полиграфии Оренбургского ЦНТИ – филиала ФГБУ «РЭА» Минэнерго России;

Власов А.А. – ведущий специалист по социальным вопросам исполнительной дирекции РОР ОСПП;

Коплик А.И. - корректор;

Якунова Е.А. - дизайнер.

Тираж 99 экз.



Уважаемые друзья!

Развитие человеческого капитала – не только наша главная цель, но и необходимое условие прогресса современного общества. И здесь особое значение приобретают подготовка кадров, их востребованность, совместная работа бизнес-структур и образовательных учреждений по формированию экономической, предпринимательской и инновационной активности молодежи.

Успех такого взаимодействия может быть обеспечен соответствием учебных программ профессиональным стандартам и требованиям предприятий, созданием условий для прохождения молодыми людьми производственной практики. При этом необходимо, чтобы теоретическое и практическое обучение велось с учетом инновационного подхода к экономике.

Уверен, что настоящее издание значительно пополнит уже имеющийся опыт работы с кадрами, будет способствовать созданию эффективно действующей системы развития кадрового потенциала.

Желаю вам успехов в этом важном деле!

Губернатор Оренбургской области

Ю.А.Берг



Уважаемые читатели!

Союз промышленников и предпринимателей с интересом откликнулся на предложение полномочного представителя Президента России в ПФО Г.А.Рапоты и губернатора Оренбургской области Ю.А.Берга о необходимости обобщить опыт работы по подготовке профессиональных кадров в Приволжском федеральном округе. Воплощением этой идеи стала книга «Человеческий капитал - основа эффективности экономики».

Большинство предприятий, как известно, строят кадровую политику в соответствии со стратегией развития. Наша задача – оказать им содействие.

В этом направлении сделано немало важных шагов. Объединение промышленников уделяет большое внимание своевременному информированию руководителей предприятий о современных методиках взаимодействия с персоналом. Живой интерес работодателей вызвали такие формы работы, как семинар «Социальное партнерство в подготовке кадров: проблемы и пути решения», круглый стол на тему «Квалификация молодых – в экономике Оренбуржья», ярмарка вакансий инженерно-технических работников и специалистов рабочих профессий.

Союз промышленников и предпринимателей совместно с Правительством области, профсоюзами выступает инициатором различных конкурсов профессионального мастерства на предприятиях и в организациях области. Одним из престижных стал конкурс «Лучший менеджер Оренбуржья».

Сейчас, в период модернизации российской экономики, технического и технологического обновления производства, стране особенно нужны высококлассные кадры, обладающие амбициозностью, решительностью, инициативностью и творческим потенциалом.

Повышению эффективности обучения молодых специалистов во многом способствуют и областные смотры-конкурсы на лучшее предприятие по работе с молодежью. Сегодня лидерами в этом деле являются «Газпром добыча Оренбург», «ТНК-ВР Оренбург», «МРСК Волги» – Оренбургэнерго», «ПО Стрела», Орское отделение Южно-Уральской железной дороги, «Оренбургские минералы». Здесь всегда с особым вниманием относятся к адаптации молодых специалистов, занимаются дополнительным обучением, повышением квалификации, укреплении традиций наставничества.

Авторский коллектив этой книги постарался привлечь к проблемам подготовки кадров внимание самой широкой аудитории. Уверен, что для читателей, среди которых будут и руководители предприятий, учреждений, представители кадровых служб, новое издание станет эффективным инструментом по выработке и принятию грамотных управленческих решений.

Председатель Законодательного
Собрания Оренбургской области,
председатель Оренбургского областного
союза промышленников и предпринимателей

С.И.Грачев



Для предприятий ТНК-ВР, как и для любой компании, очень важно сохранение и развитие организационно-кадрового потенциала. И самая главная ценность нашей Компании – это люди, они – создатели нашего успеха.

В Компании уделяется особое внимание кадровому развитию, реализации новых, нестандартных решений в сфере управления персоналом, качеству подготовки технических специалистов. ТНК-ВР предоставляет шанс каждому своему сотруднику проявить свои способности и таланты, раскрыть свой научный, управленческий, производственный потенциал. На предприятиях Компании проводятся конкурсы профессионального мастерства, научно-практические конференции молодых специалистов, слеты лидеров и многое другое. Хорошо зарекомендовала себя программа развития молодых специалистов «Три горизонта», а также программа мобильности персонала, связанная с поощрением переездов сотрудников в другие территории развития Компании. Наряду с новыми, современными кадровыми программами, огромную эффективность демонстрирует движение наставничества, бережно унаследованное нами из нефтяной промышленности еще советской эпохи.

Уверен, что представленный в издании опыт ТНК-ВР на примере ОАО «Оренбургнефть» по внедрению системы развития молодых сотрудников будет востребован среди заинтересованных специалистов.

Как член редакционной комиссии считаю, что издание представляет богатую практику работы с персоналом промышленных предприятий и учреждений профессионального образования Оренбургской области регионов Приволжского Федерального округа.

Рекомендую настоящее издание как практическое пособие предприятий и учреждений образования в работе по сохранению и развитию кадрового потенциала.

Вице-президент ТНК-ВР,
директор филиала «ТНК-ВР Оренбург»

А. В. Грабовский

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ

Человеческий капитал – основа развития экономики

Лагуновский В.К. – директор исполнительной дирекции Оренбургского областного союза промышленников и предпринимателей (работодателей) 9

РАЗДЕЛ I

«Люди и факты»

О корпоративной практике развития качества ресурсов Оренбургской области: наставничество, поддержка молодых специалистов, передовиков производства и трудовых династий.

Опыт работы с молодыми кадрами в ОАО «Оренбургнефть»

Щербатова Е.В. - начальник отдела по подбору и развитию персонала ОАО «Оренбургнефть»

Работа с молодыми кадрами в ООО «Бугурусланнефть» 17

Кристьян Д.А. - начальник отдела по работе с персоналом ООО «Бугурусланнефть»

Недра не подведут, если не подведут люди 18

Лонда Г.А. – начальник отдела кадров ООО «Оренбургская буровая компания»

Чувство локтя и чувство долга 21

Ванчинов О.З. – заместитель генерального директора по кадровым вопросам и социальному развитию ООО «Газпром добыча Оренбург» 23

Газпромбанк повышает престиж рабочих профессий

Варнаевская Е.С. – Вице-Президент, Управляющий филиалом ОАО «Газпромбанк» в г. Оренбурге 25

Повышение роли молодых специалистов – главный фактор развития производства

Бородин Д.А. – генеральный директор ООО «Газпром межрегионгаз Оренбург» и ОАО «Оренбургоблгаз» 26

Создание резерва кадров – основа профессионального руководства

Стрельникова В.А. - инженер по охране труда ООО Фирма «Газпромавтоматика»

Создание и развитие кадрового потенциала – главная задача кадровой службы 30

Шлычков А.А. – заместитель генерального директора по работе с персоналом

ОАО «ПО «Стрела» 32

Формирование кадрового резерва и работа с ним в ОАО «ПО «Стрела»

Ботвинина Н.А. - инженер I категории отдела кадров ОАО «ПО «Стрела» 34

О развитии кадрового потенциала в ОАО «МК ОРМЕТО-ЮУМЗ»

Соколов С.О. – генеральный директор ОАО «МК ОРМЕТО-ЮУМЗ» 37

О формировании и подготовке резерва руководителей и специалистов

Безверхний Т. Г. – начальник отдела корпоративных программ ОАО «МК ОРМЕТО-ЮУМЗ» 40

Развитие кадрового потенциала и модификация производства на ОАО «Гайский ГОК».

Радько Н.В. – директор ОАО «Гайский ГОК» 43

Кадры - ключевое звено, способствующее развитию инноваций в сфере производства

Гольм А.А. - генеральный директор ОАО «Оренбургские минералы» 46

Система работы с молодыми кадрами в ООО «Медногорский медно-серный комбинат» 47

Якорнов С.А. - генеральный директор ООО «Медногорский медно-серный комбинат»

О системе подготовки квалифицированных кадров в филиале ОАО «МРСК Волги» - «Оренбургэнерго» 49

Кажаев В.Ф. – заместитель генерального директора ОАО «МРСК Волги», директор филиала «Оренбургэнерго» 52

Об опыте формирования кадрового резерва	
Кузнецова В.Д. – начальник отдела рекрутинга, оценки и развития персонала филиала ОАО «МРСК-Волги» - «Оренбургэнерго»	55
Значение кадрового потенциала в развитии агропромышленного комплекса	
Алексий Е.И. – заместитель генерального директора агропромышленного холдинга «Оренбург-Иволга»	58
Принципы эффективного обучения в ГОУ «Учебно-курсовой комбинат Оренбургского ГУП «Облжилкомхоз»	
Адер М.М. – директор ГОУ «Учебно-курсовой комбинат Оренбургского ГУП «Облжилкомхоз»	58 60
Профессиональное образование и экономика – вместе.	
Елагина Л.В. – директор ФГО УСПО «Оренбургский Государственный колледж»	
О работе с молодыми кадрами в ЗАО «Управляющая компания «Городской Торг», г. Бузулук	62
Дикман И.И. – генеральный директор ЗАО «Городской Торг», г. Бузулук.	
Человеческий капитал – главный фактор развития	64
Аравицкая О.М. – директор ООО мясокомбинат «Сорочинский»	
Роль института внутренних тренеров в формировании и развитии кадрового потенциала	66
Пономаренко Д.А. – ведущий специалист группы развития персонала ОАО «Ростелеком».	68

РАЗДЕЛ II

Опыт работы взаимодействия предприятий ПФО и учебных заведений по подготовке квалифицированных кадров

О Форуме ПФО «Образование и бизнес: от диалога к партнерству»	
Создание механизма сетевого взаимодействия с предприятиями машиностроительной отрасли	75
Воронина Н.В. - заместитель директора по производственному обучению государственного автономного учреждения начального профессионального образования «Профессиональный лицей № 31 г.Орск, Оренбургская область»	76
«Наша новая школа» - прорыв в решении проблемы социализации молодежи	
Шаповаленко Т.Г. – директор Муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 76»	81
Система взаимодействия работодателей и учреждений профессионального образования	
Чигенёв А.И. – генеральный директор ЗАО «Волгоспецстрой», г. Самара	
Государственно - частное партнерство завода «Красный якорь» и ГОУ СПО «Нижегородский индустриальный колледж»	83
Елисеева В.Б. - руководитель Центра-инкубатора по подготовке и переподготовке кадров ГОУ СПО «Нижегородский индустриальный колледж»	85
Совместная деятельность бизнес-структур и образовательных учреждений по формированию экономической, предпринимательской и инновационной активности обучающихся и повышению качества образования	
Съедугин И.М. - директор Самарского техникума городского хозяйства и строительных технологий	88
Создание высокотехнологичного производства интегрально-оптических схем для волоконно-оптических гироскопов и систем мониторинга электрического поля и биопотенциалов	
Пономарев Р.С. - ассистент кафедры «Физика твердого тела» Пермского государственного университета	91

Сетевое взаимодействие Пензенского промышленно технологического колледжа с социальными партнерами	
Кукольников Т.В. - заместитель директора по учебно-производственной работе ГБОУ СПО Пензенской области «Пензенский промышленно-технологический колледж», г.Пенза	93
«Создание инновационной образовательной среды на основе социального партнерства ОАО «УМПО» и ГАОУ НПО «ПУ №52»	
Галимов И.С. - директор ГАОУ НПО «ПУ №52» имени М.А.Ферина, г. Уфа	
Подготовка конкурентоспособных рабочих для деревообрабатывающей отрасли в условиях ресурсного центра	97
Муравьева Е.А. - заместитель директора по учебно-производственной работе государственного образовательного учреждения среднего профессионального образования «Марийский политехнический техникум», г.Йошкар-Ола	100
Развитие инновационной инфраструктуры университета – основа наукоемкого бизнеса	
Адрианов Ю.С. - начальник инновационного отдела ГОУ ВПО «Марийский государственный технический университет», директор ООО «Сигналс Лаб», г.Йошкар-Ола	103
Стратегия подготовки персонала для компании в ресурсном центре	
Грызин В.В. - заместитель директора Федерального государственного образовательного учреждения среднего профессионального образования «Салаватский индустриальный колледж», г.Салават	108
Научно-образовательный центр: деловое партнерство, образование и бизнес	
Куроедов С.К. - доцент кафедры «Радиотехника и радиоэлектронные системы» Пензенского государственного университета, г.Пенза	110
Машиностроительный образовательный кластер «КАМАЗ-КГТУ» (КАИ)	
Малимонов Н.Н. - проректор по работе с филиалами Казанского государственного технического университета им. А.Н.Туполева (КГТУ-КАИ)	113
Производство инновационных приводов на базе спироидных редукторов в рамках научно-образовательного комплекса	
Попова Е.И. – к.т.н., доцент ГОУ ВПО «Ижевский государственный технический университет»	115
Интеграция потенциалов промышленных предприятий и учреждений образования на примере машиностроительного факультета ЧГУ	
Гартфельдер В.А. - профессор кафедры «Промышленный менеджмент и сертификация» ФГОУ ВПО «Чувашский государственный университет имени И.Н.Ульянова»	118
Региональный учебно-технический центр «Бош» как плацдарм новых технологий	
Хайрутдинов Т.А. – начальник отдела профобразования департамента профессионального образования и охраны прав несовершеннолетних министерства образования Ульяновской области	121

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ - ОСНОВА РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ

Лагуновский В. К. – директор исполнительной дирекции Оренбургского областного союза промышленников и предпринимателей (работодателей)

Сегодня, по мнению многих руководителей, проблема нехватки квалифицированных кадров входит в пятерку основных причин, сдерживающих успешное развитие предприятий. Российский бизнес испытывает острый дефицит в грамотных специалистах: инженерах, экономистах, даже управленцах высшего, среднего звена. Особенно тревожная ситуация сложилась с отсутствием высококвалифицированных рабочих кадров: станочников, электриков, слесарей, аппаратчиков и многих других профессий.

В то же время в сфере профессионального образования России сложилась противоречивая ситуация. С одной стороны, в стране уже есть массовое профессиональное образование! Более того, Россия уже вплотную приблизилась к всеобщему высшему образованию. По численности студентов, охваченных программой высшего образования, Россия является мировым лидером – 673 человека на 10000 населения по итогам 2009 года. В развитых экономиках этот показатель не превышает 500 - 600 человек.

Уже не надо никому доказывать, что качество подготовки молодых людей в учебных заведениях очень низкое. Компании вынуждены тратить большие средства на доучивание молодых специалистов основным навыкам профессии, которую они, казалось бы, уже получили в учебных заведениях! Теряются не только средства, но и время, которое расходуется на профориентацию уже взрослых людей. Причём это происходит в условиях производства и с использованием, подчас самого современного дорогостоящего оборудования.

В нашем государстве сложилась ситуация когда образовательная сфера ориентируется не на реальные запросы экономики, а на так называемый общественный спрос, который в свою очередь не свободен от множества ложных стереотипов. Нарушена координация между рынками труда и образования (примерно каждый третий занятый не использует имеющиеся у него знания и профессиональные навыки). В стране наблюдается чрезмерный оборот рабочей силы (высокие показатели наймов и увольнений) и это не стимулирует инвестиции предприятий в профессиональное обучение сотрудников.

По мнению многих специалистов проблемы трудовых ресурсов прямо связаны с несовершенством трудового законодательства. Трудовой кодекс возлагает на работодателей очень большие задачи, связанные с регулированием занятости и зарплаты. Это касается найма, увольнений, продолжительности рабочего времени, выплаты премий, больничных и других социальных обязательств. По степени жесткости трудового законодательства Россия уверенно превосходит почти все развитые страны и находится в одном списке со странами с самыми зарегулированными рынками труда – Турцией и Мексикой.

Это связано с большими издержками предприятий и на практике приводит к результатам прямо противоположным ожидаемым: нормы трудового законодательства часто просто не соблюдаются. Трудовой кодекс усиливает неравенство на рынке труда, давая значительные преимущества уже имеющим работу и ослабляя позиции выпускников профессиональных учебных заведений, работников старших возрастов, женщин, выходящих на рынок труда после длительного перерыва, безработных.

В то же время трудовое законодательство игнорирует реалии, давно ставшие нормой для рынка труда – дистанционную работу, заемный труд, работу физических лиц по найму, частичную занятость. Это вынуждает и работодателей, и наемных работников строить трудовые отношения вне правового поля.

Государственные органы, объединения работодателей понимают эти проблемы. Однако, их нельзя преодолеть принятием одного или нескольких даже самых совершенных законов. Своими корнями эти проблемы уходят в самую суть общественного отношения к получению образования. Последние 15-20 лет молодежь ориентирована на получение высшего образования любой ценой. К концу 2000-х годов о предпочтении высшего образования говорили бо-

лее 90% семей с детьми школьного возраста. Итог, в образовательные учреждения начального профессионального уровня произошел естественный отбор наиболее слабо подготовленных учащихся. С другой стороны, растет число людей с дипломами о высшем образовании, но не востребованными на рынке труда из-за низкой профессиональной подготовки.

Сегодня много делается для повышения качества образования. Проводится реформа системы профессиональной подготовки кадров. Однако эта работа не может быть успешной без участия работодателей. В России необходимо сформировать национальную систему квалификаций. Для этого требования работодателей к наёмным работникам должны быть оформлены в виде профессиональных стандартов.

Новая система профессиональных стандартов должна заменить давно устаревший единый тарифно-квалификационный справочник (ЕТКС). Ведь это абсурд, когда в развитых странах перечень специальностей необходимых экономике включает не более 600 до 700 наименований, а у нас их свыше 1500!

В соответствии с этими профессиональными стандартами должны быть доработаны образовательные программы и сам учебный процесс. При этом производственная практика также должна быть жёстко регламентирована и проходить независимый контроль. При этом проверку знаний выпускников профессиональных учебных заведений и присвоение им производственной квалификации должны осуществлять не производственники и не учебные центры, а независимые организации. Во многих развитых странах оценку качества образования и присвоение квалификаций осуществляют объединения и союзы работодателей.

Дальше, по мнению специалистов неплохо бы создать некий интернет-ресурс по вопросам национальной системы квалификаций (НСК) в России. Сюда можно было бы собрать всю информацию о формировании, обучении, аттестации трудовых ресурсов. Реестр заинтересованных производственных, учебных и иных структур, имеющих прямое или косвенное отношение к делу подготовки кадров.

На такой основе в последующем стало бы возможным создание электронного паспорта работника в форме пластиковой карты. Этот цифровой документ стал бы обобщенным документом, содержащим всю информацию: уровень образования, квалификацию, возможное участие в исследовательских проектах, НИОКР и прочее.

Таким образом, система подготовки трудовых ресурсов нуждается в серьёзных реформах. Необходимо внести изменения в законодательную базу с тем, чтобы, например, вовлечь крупные производственные компании и объединения работодателей в процесс управления качеством профессионального образования.

Пока же многие компании ищут свои пути подготовки кадров для предприятий. Это и работа по профориентации, которая начинает проводиться уже в школе. Организуются корпоративные учебные центры, филиалы учебных заведений, организуется целенаправленная работа с молодыми специалистами, оказывается поддержка наставникам, рабочим династиям и многое другое. Успешность применения этих форм зависит от производственной ситуации, корпоративной культуры и других факторов. Но главное, успех применения этих форм работы с кадрами зависит от конкретных людей, их неравнодушного отношения к делу и творческому подходу к работе с людьми.

Предлагаемая книга – одна из попыток задуматься об актуальности обсуждаемой темы. Ведь человек – главное звено экономики и без его активной позиции нам удачи не видать. Эту книгу подготовил к изданию большой коллектив авторов Приволжского Федерального округа. А объединила всех одна общая тема: место человека труда в экономике в её модернизационном потенциале. Понятное дело, это только начало обсуждения. Но положительный опыт подготовки кадров, накопленный в разных компаниях, может быть полезен для использования и на других предприятиях.

РАЗДЕЛ I

«ЛЮДИ И ФАКТЫ»

О корпоративной практике развития качества ресурсов
Оренбургской области:
наставничество, поддержка молодых специалистов,
передовиков производства и трудовых династий



ТВОРЧЕСКАЯ ГРУППА



Адер М.М.
директор
ГОУ «Учебно-курсовой комбинат
Оренбургского ГУ «Облжилкомхоз»



Алексий Е.И.
заместитель генерального директора
по работе с персоналом
агропромышленного холдинга
«Оренбург-Иволга»



Аравицкая О.М.
директор
ООО мясокомбинат «Сорочинский»



Безверхний Т.Г.
начальник отдела корпоративных программ
ОАО «МК ОРМЕТО-ЮУМЗ»



Бородин Д.А.
генеральный директор
ООО «Газпром межрегионгаз Оренбург»
и ОАО «Оренбургоблгаз»



Ботвинина Н.А.
инженер I категории отдела кадров
ОАО «ПО «Стрела»



Ванчинов О.З.
заместитель генерального директора
по кадровым вопросам
и социальному развитию
ООО «Газпром добыча Оренбург»



Варнавская Е.С.
Вице-Президент,
Управляющий филиалом
ОАО «Газпромбанк» в г. Оренбурге



Гольм А.А.
генеральный директор
ОАО «Оренбургские минералы»



Дикман И.И.
генеральный директор
ЗАО «Городской Торг», г. Бузулук



Елагина Л.В.
директор ФГО УСПО
«Оренбургский Государственный колледж»



Кажаев В.Ф.
заместитель генерального директора
ОАО «МРСК Волги»,
директор филиала «Оренбургэнерго»



Кристьян Д.А.
начальник отдела по работе с персоналом
ООО «Бугурусланнефть»



Кузнецова В.Д.
начальник отдела рекрутинга,
оценки и развития персонала
филиала ОАО «МРСК Волги»
- «Оренбургэнерго»



Лонда Г.А.
начальник отдела кадров
ООО «Оренбургская буровая компания»



Пономаренко Д.А.
ведущий специалист группы развития
персонала ОАО «Ростелеком»



Радько Н.В.
директор
ОАО «Гайский ГОК»



Соколов С.О.
генеральный директор
ОАО «МК ОРМЕТО-ЮУМЗ»



Стрельникова В.А.
инженер по охране труда
ООО Фирма «Газпромавтоматика»



Шлычков А.А.
заместитель генерального директора
по работе с персоналом
ОАО «ПО «Стрела»



Щербатова Е.В.
начальник отдела по подбору
и развитию персонала
ОАО «Оренбургнефть»



Якорнов С.А.
генеральный директор
ООО «Медногорский медно-серный
комбинат»



ОПЫТ РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ КАДРАМИ В ОАО «ОРЕНБУРГНЕФТЬ»

Щербатова Е.В. - начальник отдела по подбору и развитию персонала ОАО «Оренбургнефть»

Начиная со второго года работы со специалистами создаются условия, при которых они формируют свои предложения по оптимизации деятельности Общества с использованием новых технологий и методов работы.

И лишь на третий год (горизонт 3) работы с молодыми специалистами оценивается их профессионализм, личностные, деловые навыки и уровень выполнения производственных задач.

При этом оценочная комиссия принимает решения о планировании их карьерного роста.

Планирование карьеры строится в трех направлениях: бизнес-лидер, функциональный лидер и технический специалист (рис.2).

Каждый год в рамках Программы проводится «Посвящение молодых специалистов в нефтяники», во время которого специалисты получают актуальную информацию о коллективе и Обществе и знакомятся друг с другом.

Ежегодно практикуется проведение научно-практических конференций молодых специалистов, победители которых участвуют в региональных и корпоративных научно-практических конференциях.

При этом особое внимание обращается на новизну и возможность практической реализации предлагаемых решений.

В ОАО «Оренбургнефть» активно реализуется программа Целевой подготовки выпускников школ, включающая в себя предварительный отбор кандидатов, до вузовскую подготовку, обучение в РГУ нефти и газа им. И.М. Губкина по дефицитным для предприятия специальностям. В период обучения студенты проходят на объектах предприятия ознакомительную (производственную) практику, на этот период приказом генерального директора они закрепляются за высококвалифицированными специалистами – наставниками, дальше, по окончании практики они оформляют отзыв на каждого студента.

Работу молодых специалистов и молодых сотрудников возглавляет Совет молодых специалистов Общества. Основным документом, регламентирующим деятельность Совета, является «Положение о Совете молодых специалистов», в котором отражены приоритетные задачи работы с молодыми специалистами.

Молодые специалисты и молодые сотрудники под руководством Совета активно участвуют в производственной, культурной, спортивной жизни предприятия, города, области и Компании.

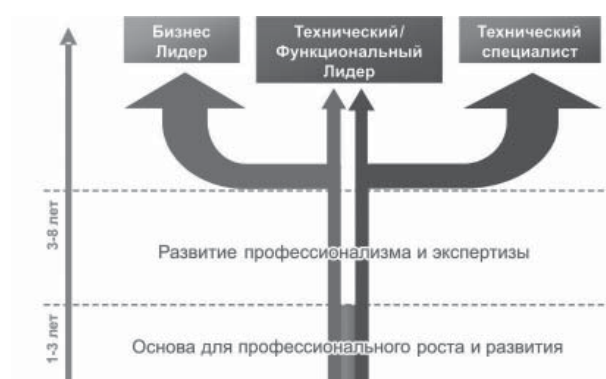


Рис. 1

	Задачи работы с молодыми специалистами				
	Адаптация	Развитие навыков	Корпоративное вовлечение	Реализация инновационного потенциала	Выявление лидеров и планирование карьеры
Горизонт 3 «Я и моя карьера»		↑	↑	↑	↑
Горизонт 2 «Я и моя профессия»				↑	
Горизонт 1 «Я и моя Компания»	↑				

Рис. 2



РАБОТА С МОЛОДЫМИ КАДРАМИ В ООО «БУГУРУСЛААННЕФТЬ»

**Кристьян Д.А. - начальник отдела по работе с персоналом
ООО «Бугурусланнефть»**

ООО «Бугурусланнефть» численностью 565 человек осуществляет свою производственную деятельность на 28 лицензионных участках, расположенных на территориях 8 административных районов Оренбургской и Самарской областей, а также обслуживает сервисные предприятия общей численностью в 1,5 тысячи человек.

Работа с молодыми кадрами начинается с адаптации в трудовом коллективе.

Одним из первых этапов адаптации молодых специалистов и молодых рабочих в Обществе является Посвящение в нефтяники. В программе ежегодного Посвящения - знакомство с Компанией, его историей развития, активом, стандартами и стратегией. Посвящение завершается торжественной клятвой, получением сертификата сотрудника ТНК-ВР и веселым КВНом. Начиная с 2010 года, в рамках реализации Программы наставничества в церемонии Посвящения принимают участие не только молодые специалисты, но и молодые рабочие.

Для повышения творческой активности молодёжи, привлечения её к научно-технической деятельности для решения наиболее актуальных задач по повышению эффективности производства, выявления наиболее перспективных и талантливых специалистов для выдвижения на руководящие должности, ежегодно проводятся научно-практические конференции (НПК) молодых специалистов и молодых сотрудников в возрасте до 30 лет по тематическим секциям. Молодые специалисты участвуют одновременно в 2-3 секциях. На предприятии стало доброй традицией 100% участие в НПК предприятия молодых специалистов всех трех Горизонтов, из которых состоит система подготовки специалистов. Победители принимают участие в Региональной НПК (г. Бузулук) и в Корпоративной научно-практической конференции в г. Москве.

Ежегодно в Обществе среди рабочих основных профессий с целью выявления и поощрения производительного труда рабочих проводится смотр-конкурс профессионального мастерства на звание «Лучший по профессии». Дополнительно определяются лауреаты конкурса в номинации «Эстафета поколений», призы по которому вручаются самому молодому участнику конкурса и участнику, имеющему самый большой стаж работы по профессии. Победителям смотра-конкурса профессионального мастерства, занявшим призовое место на уровне ООО «Бугурусланнефть», устанавливается надбавка за профессионализм на одну категорию выше сроком на один год, выплачивается денежная премия, вручаются дипломы «Лучший по профессии» и наградная лента. Запись о победе в смотре-конкурсе заносится в трудовую книжку, фотографии победителей размещаются на информационных стендах ООО «Бугурусланнефть».

Победители конкурса на уровне ООО «Бугурусланнефть», занявшие I и II места по рабочим профессиям, принимают участие в межрегиональном конкурсе профессионального мастерства рабочих групп компаний ТНК-ВР. В 2010 году в межрегиональном конкурсе (г. Нижневартовск) молодые работники Общества приняли участие в 7-ми номинациях.

В Обществе действует сложившаяся система наставничества.

Закрепление наставника за молодым работником производится посредством издания.

В соответствии с приказом Обществу разработаны:

1. Программа развития Молодых Специалистов «Три Горизонта», Программа Наставничества и развития рабочих кадров.

Работа с вновь поступившими молодыми работниками сосредоточена на двух направлениях: с молодыми специалистами и с молодыми рабочими.

Все наставники проходят специальное обучение (модульное корпоративное обучение по курсам «Практикум для наставников молодых специалистов», «Мастерство наставника молодого рабочего», внутреннее обучение по курсам «Наставничество молодых специали-

стов», «Установочная сессия для наставников молодых рабочих»). В помощь наставникам разработаны Учебное пособие «Опыт наставника», Корпоративные профессиональные стандарты по профессиям, Практические тесты по профессиям.

Для повышения мотивации наставников молодых специалистов 2 раза в год проводится оценка эффективности их работы. В зависимости от результатов производится выплата премии за успешное наставничество.

Работа наставников молодых рабочих оценивается по окончании срока наставничества. Программой Наставничества и развития рабочих кадров предусмотрена материальная и нематериальная мотивация успешных наставников.

Для обмена опыта наставников, определения проблемных вопросов наставничества и путей их разрешения проводятся Круглые столы, в работе которых принимает участие и председатель Совета молодых специалистов.

В 2010 году предприятие приняло участие в Первом областном конкурсе наставничества и стало победителем в номинации «Лучшее предприятие по наставничеству».

Система обучения персонала на предприятии включает в себя:

1. Обучение по собственным программам обучения (в том числе обязательное обучение, повышение квалификации по требованию контролирующих органов).

2. Корпоративная программа обучения (в том числе Целевые программы для обучения сотрудников по техническим дисциплинам и Целевые программы организационного развития лидерства, направленные на развитие лидерских компетенций для ключевых категорий персонала Компании - руководителей всех уровней, молодых специалистов, целевых выпускников ВУЗов).

3. Внутреннее обучение, проводимое силами сотрудников Общества с целью развития организационного потенциала Компании путем систематизации, сохранения и передачи знаний внутри Компании.

4. Дистанционное обучение и оценка квалификации сотрудника посредством информационной системы «Портал знаний ТНК-ВР». Молодые сотрудники Общества, также как все сотрудники Компании, имеют уникальную возможность прохождения дистанционного обучения, причем по нескольким курсам одновременно; доступ к информационным материалам, к библиотекам документов: могут принять участие в обсуждении учебных и профессиональных вопросов с экспертами Компании в форумах и др.

С введением в действие программы наставничества и развития рабочих кадров (с 1 августа 2010 г.) изменился подход в вопросах обучения рабочих. В рамках Программы в течение 2010 года проведено тестирование рабочих по 3-м профессиям: оператор по добыче нефти и газа, оператор обезвоживающей и обессоливающей установки, операторы товарные. Проведенное тестирование позволило определить их уровень знаний и решить, какие обучающие курсы необходимы, чтобы заполнить имеющиеся пробелы. По результатам тестирования рабочих ведущей профессии - операторов по добыче нефти и газа, в 2011 году проведено обучение всех операторов на краткосрочных курсах, специально разработанных с учетом тестирования и особенностей производственного процесса предприятия.

Организация досуга молодежи и привлечение ее к общественно-полезным мероприятиям:

- а) культурно-массовые, спортивно-оздоровительные:

На предприятии проводятся соревнования среди подразделений (цехов) Общества по различным видам спорта, специалисты и сотрудники предприятия принимают участие в Фестивале рабочего спорта среди группы компаний ТНК-ВР, в спартакиадах, которые проходят среди предприятий города. Работники Общества ежегодно участвуют в составе сборной от региона в Корпоративной спартакиаде ТНК-ВР (г. Сочи). Так, в 2010 году в Спартакиаде приняли участие 10 сотрудников Общества (из них 8 в возрасте до 35 лет), заняв ряд призовых мест.

- б) интеллектуальные:

Для победителей научно-практических конференций для знакомства с новыми технологиями в добыче нефти и газа и дальнейшего их применения в производственном процессе

предприятия организуются посещения выставки ТЭК (г. Москва).

Систематически практикуется чествование ветеранов ВОВ в рамках проведения праздничных мероприятий в честь Дня Победы, совместные с ветеранами поездки в мемориальный комплекс «Салют, Победа!» (г.Оренбург), участие в праздничных шествиях, посвященных Дню Победы.

Молодые специалисты и сотрудники участвуют в озеленении города и производственных объектов Общества.

Практикуются: экскурсии детей сотрудников Общества с объектами предприятия, посещение социального приюта для детей «Аистенок», поздравление детей сотрудников Общества с наступающим Новым годом и другие.

г) творческие:

Молодые сотрудники принимают активное участие в конкурсах, организуемых городом, Компанией, в том числе в творческом конкурсе «Корпоративные ценности в нашей работе», на котором они представляют выполненные ими фотографии, пишут мини-рассказы о том, как корпоративные ценности (лидерство, результативность, безопасность, добросовестность) проявляются в рабочих (или житейских) ситуациях работников Компании.



НЕДРА НЕ ПОДВЕДУТ, ЕСЛИ НЕ ПОДВЕДУТ ЛЮДИ...

Лонда Г. А. – начальник отдела кадров
ООО «Оренбургская буровая компания»

Окончила Российский государственный университет нефти и газа им. И.М.Губкина и Оренбургский государственный университет. Стаж работы 11 лет, в том числе начальника отдела кадров 5 лет, награждена Почетной грамотой Компании, Благодарственным письмом Оренбургского областного союза промышленников и предпринимателей (работодателей).

Такой вывод на заре геологических исследований в России сделал всемирно известный ученый, нефтяник-практик и патриот своей отрасли И.М. Губкин. Сегодня, когда история отсчитывает второе столетие промысловой добычи нефти и газа, многие убедились, что недра подводят нечасто, а вот люди... Поэтому, чтобы исключить потери при любых непредвиденных ситуациях, мы максимально занимаемся первичной подготовкой и повышением квалификации специалистов.

Наша цель - воспитание технических специалистов и управленческого персонала в корпоративной культуре.

Мы стремимся организовать работу так, чтобы у подчиненных сохранился стимул и желание работать.

Нами была разработана и утверждена директором Степановым Виталием Николаевичем, программа, в соответствии с которой проходит профильное обучение всех работников, практикуется повышение квалификации для работы с высокотехнологичным оборудованием в той конкретной области, которая важна для предприятия. Сотрудники участвуют в семинарах, бизнес-тренингах, выставках, конференциях. Хорошие результаты дает разбор трудных ситуаций внутри отделов с применением современных методик, в том числе и зарубежных.

Персонал буровой компании приобретает опыт в странах Ближнего и Дальнего зарубежья. В рамках ознакомления с передовым международным опытом работники посещают ведущие страны: Канаду, США и КНР, в которых имеется производство бурового оборудования и бурение.

В соответствии с программой для поиска кандидатов на любые должности мы разработали перечень ключевых компетенций. Корпоративные компетенции - это качества, которые должны быть у всех сотрудников нашей компании: общий образовательный уровень, хорошая речь, гибкость поведения, выдержка, честность. Должностные компетенции - подробное перечисление необходимых знаний, умений и обязанностей. По этим компетенциям ведется подбор кандидатов, проводится профессиональное тестирование, проверяются рекомендации. Конечно, самое сложное - это момент окончательного принятия решения.

Мы активно работаем с ведущими специализированными учебными заведениями Самары, Уфы. Каждый год в Компании проходят практику студенты ВУЗов. В последующем у тех, кто проявил себя грамотными специалистами, появляется возможность стать штатными работниками предприятия. При этом сокращаются риски адаптационного периода специалистов.

Используется системный подход в работе с молодежью.

И здесь положительная динамика налицо: средний возраст персонала компании неуклонно снижается. Сегодня 1/3 работников – это молодежь в возрасте около 30 лет.

При адаптации активно используется система стажировок и наставничества. Именно наставник помогает стажеру освоиться, почувствовать особенности работы. Наше предприятие, несмотря на молодость (нам всего 6 лет) имеет богатейшую историю. С открытием новых месторождений в 1970-х годах на территории Оренбургской области остро возникла необходимость создания структурного подразделения, которое занималось бы строительством поисково-разведочных скважин. Так, 2 апреля 1978 года приказом Министерства нефтяной

промышленности СССР на базе РИТС Бугурусланского УБР было создано Оренбургское Управление Буровых работ Производственного объединения «Оренбургнефть», которое в 2001 году было преобразовано в ООО «Оренбургская буровая сервисная компания». В 2005 году на базе Компании было создано ООО «Оренбургская буровая компания». Сегодня буровики компании - это воспитанники фактически легендарных тружеников нефтегазовой отрасли Оренбуржья, таких как В.Н. Быковский, К.М. Евтюхин, В.В. Александров, В.М. Афанасьев, Н.Т. Сафин. Они в свою очередь стали кузницей кадров для следующего поколения выдающихся буровиков: заместителя технического директора по производству М.Р. Мустафина, заместителя технического директора по ТБ И.А. Лубы, начальника буровой установки В.А. Изотова, начальника инженерно-технологической службы А.П. Ревякина, начальника инженерно-технологической службы А.И. Искандарова и многих других. Сегодня и они передают опыт молодежи, можно сказать будущему нефтяной отрасли региона.

Не случайно в Компании есть династии и потомственные буровики. Будущие нефтяники обучаются профессии сначала по рассказам родителей, затем идут по их стопам. Как правило они начинают карьеру с помощника бурильщика, освоив ремесло, поступают в ВУЗы, после чего становятся образованными, а главное опытными специалистами. Сегодня в Компании насчитывается более десяти династий.

Немаловажным фактором мотивации является социально-экономическая политика предприятия. Коллективным договором предусмотрено оздоровление сотрудников и их детей. Ежегодно за счет предприятия проходят курс санаторно-курортного лечения около 700 человек. Каждое лето дети работников отдыхают в оздоровительных детских лагерях, как в Оренбургской области, так и на Черноморском побережье.

В компании активно пропагандируется здоровый образ жизни. Все затраты на посещение работниками спортивных залов, бассейнов ОБК берет на себя. Доброй традицией стали совместные выездные спортивные мероприятия: зимой – это лыжные состязания, катание на коньках, летом – футбол, туристические походы, культмассовые мероприятия.

Особым пунктом договора является обеспечение бытовых условий на буровых. Учитывая вахтовый недельный график работы, все жилые вагоны укомплектованы телевизорами, микроволновыми печами и DVD-проигрывателями.

В настоящее время в составе ООО «ОБК» трудятся более 1700 человек – это 35 бригад бурения, 6 бригад ББС, 4 бригады вышкостроения, 2 бригады освоения, 2 бригады по бурению водяных скважин.

Несмотря на имеющуюся систему работы с кадрами, у нас инженерно-технические работники и высококвалифицированные рабочие в дефиците. Нам нужны мастера и начальники буровых.

Считаю, что формирование в компании корпоративной культуры и благоприятного социально-психологического климата позволит удерживать старые и привлекать новые кадры качественно и в срок справляться с поставленными целями и задачами.



ЧУВСТВО ЛОКТЯ И ЧУВСТВО ДОЛГА...

Ванчинов О.З. – заместитель генерального директора по кадровым вопросам и социальному развитию ООО «Газпром добыча Оренбург»

Социально ориентированный бизнес – основа основ в производственной деятельности газовиков. Многие успехи предприятия – это следствие чуткого отношения к человеку труда, внимания к его чаяниям и каждодневным заботам.

Во многом от того, насколько профессиональна команда единомышленников, успешна деятельность любого коллектива. В ООО «Газпром добыча Оренбург» такая команда существует. Она создавалась десятилетиями, основываясь на трудовых традициях и производственном опыте оренбургских газовиков. Мне не раз приходилось слышать, что газовик – это образ жизни. У нас принято работать, порой, поступаясь личными интересами. В то же время, на газохимическом комплексе человек труда не чувствует себя винтиком в огромном механизме. Позитивное отношение к нему проявляется во всем – от создания комфортных условий для работы до отдыха в наших лучших санаториях и здравницах. Совсем недавно прошел смотр-конкурс на лучшее эстетическое состояние производственных объектов, в котором приняли участие структурные подразделения Общества. Члены комиссии отметили, что состояние производственных и бытовых помещений с каждым годом улучшается. Этот пример характерен для нашего предприятия.

Определяющими качествами для работы в коллективе являются высочайший профессионализм, настойчивость в достижении целей, чувство долга, надежность, ответственность за порученное дело. А также чувство локтя своего товарища, на который можно опереться при решении наиболее сложных задач.

У нас, как на любом предприятии, история которого насчитывает несколько десятилетий, постоянно поддерживаются и передаются из поколения в поколение трудовые традиции. Это наше прошлое – фундамент современного и будущего. Газ не любит равнодушных. Поэтому к нему отношение особое, которое формирует в характере каждого человека ответственность за свой участок работы, за своего товарища, за здоровье и благополучие тысяч людей, которые живут в непосредственной близости от наших производственных объектов. А главными носителями традиций являются представители наших трудовых династий. Для коллектива значение династий невозможно переоценить. Их у нас больше сотни, общий стаж некоторых из них насчитывает более двухсот лет.

Особое внимание в кадровой политике мы уделяем созданию и воспитанию кадрового резерва из молодых работников и специалистов. В настоящее время на предприятии трудится более 3,7 тысячи человек в возрасте до 35 лет. Особый раздел по работе с молодежью включен в коллективный договор, при объединенном профкоме действует молодежный совет. Прикладываются все усилия для поддержки молодых семей, реализации права молодежи на приобретение жилья, социальной адаптации в коллективах. Сегодня по направлению Общества в высших и средних специальных учебных заведениях учится 162 человека. Созданы все предпосылки для непрерывного образования и повышения квалификации в Центре по подготовке кадров.

Общество «Газпром добыча Оренбург» в своей социальной политике делает упор на формирование здорового образа жизни. Прежде всего, среди подрастающего поколения. Для этого мы ежегодно организуем десятки массовых спортивных состязаний, в которых принимают участие тысячи детей и школьников. Строим новые спортивные сооружения. Например, такие, как универсальные спортивные комплексы в поселках 9 Января и Павловка Оренбургского района, легкоатлетические стадионы в селах Дедуровка и Павловка Оренбургского и Черный Отрог Саракташского районов, в Саракташе возведён спорткомплекс, продолжает-

ся строительство спорткомплекса в селе Татищево Переволоцкого района в рамках программы «Газпром – детям». Только в этом году в сельских населенных пунктах Оренбургского и Переволоцкого районов построено шесть игровых площадок, еще одна будет передана детям в ближайшее время.

Основой социальной деятельности в Обществе является Коллективный договор. Это плод совместного творчества, в котором принимают участие практически все работники. Согласно коллективному договору, действует 45 видов льгот и компенсаций для работников и 14 – для неработающих пенсионеров. Коллективный договор регламентирует взаимоотношения между работодателем и работником. Он предусматривает медицинское обслуживание в Клинике промышленной медицины и оказание высокотехнологичной медицинской помощи в лучших лечебных центрах, помощь в улучшении жилищных условий, льготное ипотечное кредитование, постоянное повышение квалификации за счёт средств ООО «Газпром добыча Оренбург». У нас действует Совет ветеранов и Совет молодых ученых и специалистов. Не случайно, наш коллективный договор был признан лучшим в группе предприятий основных отраслей промышленности области. Он распространяется на работников, членов их семей и неработающих пенсионеров. В общей сложности это более чем 40 тысяч человек.

**ГАЗПРОМБАНК**

ГАЗПРОМБАНК ПОВЫШАЕТ ПРЕСТИЖ РАБОЧИХ ПРОФЕССИЙ

**Варнавская Е.С. – Вице-Президент,
Управляющий филиалом ОАО «Газпромбанк» в г. Оренбурге**

«Газпромбанк» (Открытое акционерное общество) – один из крупнейших универсальных кредитно-финансовых учреждений России, предоставляющий широкий спектр банковских, финансовых, инвестиционных продуктов и услуг корпоративным и частным клиентам, финансовым институтам, институциональным и частным инвесторам. Банк входит в тройку крупнейших банков России и занимает четвертое место в списке банков Центральной и Восточной Европы.

Для Газпромбанка социальная ответственность бизнеса – это, прежде всего, инструмент содействия решению социально-значимых проблем и задач посредством участия в благотворительных мероприятиях и спонсорских проектах России, в том числе в регионах.

Одним из таких проектов стал Всероссийский конкурс «Рабочие стипендиаты Газпромбанка», проводимый два года подряд среди учащихся начального и среднего профессионального образования по всей России.

География конкурса охватила в 2010 году 23 учебных заведения в 16 городах по всей стране, в 2011 – количество городов, участвующих в конкурсе увеличилось до 21.

Главными целями конкурса стали: повышение престижа рабочих профессий, пропаганда достижений трудового опыта, мотивация работодателей и работников массовых профессий к повышению квалификации и конкурентоспособности на рынке труда.

В Оренбуржье конкурс проводился уже дважды при непосредственном участии филиала Газпромбанка в г. Оренбурге и поддержке ОАО «Машиностроительный Концерн «ОРМЕТ-ЮУМЗ» на базе Училища №1 г. Орска, которое готовит специалистов для предприятий машиностроения.

Участникам конкурса необходимо было преодолеть два этапа, требующих не только блестящих практических навыков, но и глубоких теоретических знаний – предстояло выполнить письменные тестовые задания и только потом показать на практике свои таланты.

По результатам конкурса были выбраны 80 победителей, которым в течение года выплачивалась именная стипендия Газпромбанка. Кроме того, Училищу №1 г. Орска Банком была оказана благотворительная помощь на развитие учебного процесса и его материальной базы.

Проводимый в масштабах России конкурс «Рабочие стипендиаты Газпромбанка», с одной стороны, является одним из способов привлечения молодежи к рабочим специальностям, восполнения дефицита профессиональных кадров. С другой – это контроль знаний и умений, демонстрирующий уровень мастерства. Успешное выступление на конкурсе – шанс устроить свою дальнейшую судьбу для талантливых молодых людей на ведущих предприятиях региона.

Повышение престижа рабочих профессий позволит в будущем учащимся средних профессиональных образовательных учреждений реализовать себя в общественно полезной и актуальной сфере, встать на путь разрешения острой проблемы нехватки рабочих кадров в производственной России. А «Газпромбанк» готов активно помогать в решении этой задачи.



ПОВЫШЕНИЕ РОЛИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ – ГЛАВНЫЙ ФАКТОР РАЗВИТИЯ ПРОИЗВОДСТВА

**Бородин Д. А – генеральный директор
ООО «Газпром межрегионгаз Оренбург»**

Одновременно ведет большую общественную работу. Он в 2004 году был избран председателем правления Ассоциации выпускников Президентской программы в Оренбургской области. В 2006-м, с созданием Общественной палаты Оренбургской области, возглавил комитет Палаты по вопросам промышленности, строительства и экологии, а сегодня Дмитрий Александрович возглавляет комитет по региональному развитию, местному самоуправлению и взаимодействию с некоммерческими организациями. С 2009 года является заместителем председателя Совета Оренбургского областного отделения Всероссийской общественной организации «Боевое братство». Трудовая и общественная деятельность Дмитрия Александровича отмечена наградами и почетными дипломами: Благодарственным письмом Администрации Президента РФ Приволжского Федерального округа, медалью «Ветеран боевых действий». В 2009 году Дмитрий Александрович награжден званием «Почетный работник газовой промышленности». Указом Президента Российской Федерации от 26.12.2009г. Дмитрий Александрович награжден медалью ордена «За заслуги перед Отечеством II степени».

ООО «Газпром межрегионгаз Оренбург» - это основная структура в создании и развитии рынка газа на территории Оренбургской области, задачами которого является обеспечение надежного и бесперебойного газоснабжения промышленных предприятий, организаций жилищно-коммунального хозяйства, социально-бытовой сферы и населения.

ООО «Газпром межрегионгаз Оренбург» проводит большую работу по упорядочению и повышению эффективности системы газораспределения, внедрению энергосберегающих технологий при производстве тепла, что позволяет экономить не только энергоресурсы, но и средства потребителей газа.

Для обеспечения своевременной оплаты за использованный газ потребителями Обществом используются современные технологии связи – СМС сообщения и автодозвон. Сайт компании позволяет потребителям природного газа оперативно получить всю информацию и ответы на вопросы связанные с газопотреблением.

ООО «Газпром межрегионгаз Оренбург» - является представителем ОАО «Газпром» в Оренбургской области по программе «Газификация регионов РФ», а также представителем ОАО «Газпром» в Оренбургской области по программе «Газификация регионов РФ». Строительство межпоселковых газопроводов в области осуществляется по инвестиционной Программе ОАО «Газпром» газификации регионов Российской Федерации и средств области.

За период 2005- 2011 построено около 700 км межпоселковых газопроводов. За эти годы сумма инвестиций в газификацию Оренбургской области за счет средств ОАО «Газпром» составила более трех млн. руб. Газифицировано 56 населенных пунктов, в которых жители 7274 домовладений получили возможность использовать природный газ. В газифицированных населенных пунктах переведены на газовое отопление 44 школы, 12 больниц, 14 сельских клубов, 7 детских садов.

В настоящее время компания проводит проектно-изыскательские работы по строительству еще девяти межпоселковых газопроводов на территории Оренбургской области.

В текущем году общий объем инвестиций «Газпрома» в газификацию Оренбургской области составляет 452 млн. руб.

ООО «Газпром межрегионгаз Оренбург» - социально ответственная компания. Согласно Положению «О социальном обеспечении работников Общества» для работников и пенсионеров предприятия предусмотрены социальные гарантии, оказывается материальная помощь, проводится ежегодное профилактическое обследование.

В Обществе большое внимание уделяется духовному и физическому развитию сотрудников. В этих целях арендуются спортивные залы для занятия спортом. Ежегодно проводятся

спортивные соревнования для детей сотрудников и их семей. За годы проведения спортивных конкурсов «Папа, мама, я – спортивная семья», «Веселые старты» его участниками стали десятки семей сотрудников.

В рамках социальной политики ООО «Газпром межрегионгаз» ежегодно проводит спортивные и творческие корпоративные мероприятия в региональных компаниях по реализации газа.

Проводится большая благотворительная деятельность, оказывается помощь детским домам и социальным приютам нашей области.

ООО «Газпром межрегионгаз Оренбург» является членом некоммерческого партнерства «Газпром в Оренбуржье» и активно участвует в реализации таких проектов как «Тепло детских сердец» для детей детских домов, устройстве городской новогодней елки, организации спортивных мероприятий среди детей и подростков.

В Обществе традиционно проводятся конкурсы профессионального мастерства: «Лучший контролер года», «Лучший водитель». Главные задачи конкурсов - это и повышение квалификации работников, их профессиональных качеств, и анализ знаний сотрудников, которые они используют в своей работе.

Работники Общества принимают участие в ежегодных городских Слетах передовиков производства г. Оренбурга «Человек труда».



открытое акционерное общество
«ОРЕНБУРГ ОБЛГАЗ»

Бородин Д.А. – генеральный директор ОАО «Оренбургоблгаз»

Одними из первых в Советском Союзе природный газ в дома получили жители 55 домов г. Бугуруслана, которые были газифицированы в 1942 году попутным газом из нефтяной скважины №1, пробуренной мастером В.П. Волковым еще в 1937 году. Первый газопровод Бугуруслан - Куйбышев был сдан в эксплуатацию в июне 1943 года, а 1 января 1946 года, в Бугуруслане создана контора горгаза. В послевоенные годы вслед за Бугурусланским трестом были образованы тресты «Оренбургмежрайгаз», «Орскмежрайгаз», «Новотроицкмежрайгаз», которые в 1965 году были объединены в областное управление по газификации и эксплуатации газового хозяйства. Его основной задачей стало строительство газопроводов, газификация жилого фонда в городах, рабочих поселках и сельской местности, а также безопасная и безаварийная эксплуатация газового оборудования.

Сегодня в составе Общества 9 межрайонных трестов, 45 комплексно-эксплуатационных служб и участках в городах и районах области, а также специализированные подразделения: управление «Подземметаллозащита», предприятие «Газснабсервис».

Уровень газификации Оренбургской области один из самых высоких в стране: 99% населения имеет возможность подключения к голубому топливу. Газификация Оренбургской области осуществляется за счет средств Правительства Оренбургской области, программы газификации регионов России ОАО «Газпром», а также собственных и инвестиционных средств ОАО «Оренбургоблгаз». За период с 2003 по 2010 год на строительство газопроводов было направлено около 1,3 млрд. руб. собственных средств, из них свыше 900 млн. на строительство новых газопроводов. В каждом проекте предприятие «Оренбургоблгаз» выступало в качестве подрядчика, координатора, инвестора. Специалисты Облгаза осуществляли технический надзор за строительством, выполняли работы по регистрации и оформлению объектов.

В Обществе уделяется большое внимание формированию единой технической политики, благодаря которой повышается уровень газификации, увеличивается количество потребителей, сокращаются расходы на активную защиту газопроводов от электрохимической коррозии, сокращается нормативная периодичность обходов и технических осмотров элементов газовых сетей, сохраняются естественные ландшафты при пересечении водных преград и лесопарковых зон. Предприятием активно внедряются компьютерные программы нового поколения, инновационные проекты, направленные на оптимизацию труда и экономию финансовых ресурсов компании.

Сегодня Обществом ведется активная работа по техническому обслуживанию внутридомового газового оборудования, установленного в квартирах и домах жителей области. К 2012г. планируется 100% охват по заключению договоров на ТО ВДГО, продолжается активная деятельность по развитию газовых сетей, большое внимание уделяется вопросам повышения надежности газоснабжающих систем, при этом обязательной является минимизация воздействия на окружающую среду (строительство пересечений водных преград методом горизонтально – направленного бурения).

В системе газового хозяйства Оренбургской области работает 4111 человек. Заместителем генерального директора по общим вопросам и корпоративной защите с 2001 года является Воробьев Вячеслав Константинович, кандидат педагогических наук. С его приходом в Обществе постоянно совершенствуются формы и методы работы по управлению персоналом. Особое внимание уделяется подготовке резерва кадров, повышению квалификации и уровня образования специалистов.

С апреля 2004 года по его инициативе создан Совет молодых рабочих и специалистов, который активно ведет работу с молодежью. Выпускается молодежная корпоративная газета

«Движение», которая признана лучшей на региональном конкурсе корпоративных СМИ.

В Обществе ежегодно организуются конкурсы инновационных проектов и бизнес-идей, лучшие проекты которых внедряются на производстве.

Большое значение в трудовом воспитании придается роли трудовых династий.

В настоящий момент около 40 семей передают трудовую эстафету. У некоторых общий трудовой стаж составляет 100 лет! Это династия Коровиных (трест «Бузулукмежрайгаз»). В составе династии – 7 человек, а её основатель – Любовь Дмитриевна Коровина 39 лет трудилась в тресте. Сегодня 5 представителей династии продолжают дело, начатое их родителями.

Не менее интересна и история династии Ильиных, которая является крепкой основой коллектива треста «Бугурусланмежрайгаз». Трудовой стаж этой династии – 78 лет. Её основатель – Ильин Иван Васильевич 17 лет руководил работой треста. В 1965 году под его руководством в г. Бугуруслане был возведен памятник погибшим в Великой Отечественной войне. Из шестерых представителей династии – трое работают по настоящее время.

Вячеслав Константинович возглавляет большую общественную работу. По его инициативе разработан и введен в действие Кодекс корпоративной этики.

На предприятии создана ячейка «Боевого братства», сегодня ее членами являются 64 работника Общества. «Оренбургоблгаз» оказывает помощь в решении материальных, социальных проблем участникам локальных войн и военных конфликтов, выделяет средства на газификацию домов матерей и вдов погибших земляков, участвует в реставрации, возведении мемориалов, посвященных памяти павших в боях соотечественников.

За свою 65-летнюю историю Государственными наградами за шесть десятков лет награждены 138 работников, заслуги Общества не раз были отмечены на местном и на федеральном уровне. В книге Почета Общества отмечены передовики производства ОАО «Оренбургоблгаз», награжденные высшей наградой предприятия - корпоративным знаком «За заслуги перед Обществом» I, II и III степени.



СОЗДАНИЕ РЕЗЕРВА КАДРОВ – ОСНОВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РУКОВОДСТВА

ГАЗПРОМ АВТОМАТИКА

**Стрельникова В. А. – инженер по охране труда
ООО Фирма «Газпромавтоматика»**

36 лет на рынке нефтегазовой отрасли - солидный срок для компании, специализирующейся на комплексной автоматизации объектов добычи, переработки и транспортировки нефти и газа и предоставляющей весь комплекс услуг от проектирования до пуска промышленного объекта в эксплуатацию с последующим сервисным сопровождением. Фирма имеет прочную материально-техническую базу, необходимую для выполнения монтажных и пуско-наладочных работ систем автоматизации, выполнения проектных и инжиниринговых работ, и сохраняет устойчивое финансово-экономическое положение. Главным достоянием компании, ее стратегическим ресурсом, основой стабильности и процветания являются люди - квалифицированный, технически грамотный персонал, благодаря которому предприятие способно выдержать любые «удары судьбы». Реалии сегодняшнего рынка, проблемы экономики страны диктуют предприятиям свои условия работы. Основной задачей в этих условиях является обеспечение максимально возможной социальной защиты коллектива.

Немаловажная роль в решении комплекса задач по развитию предприятия отводится повышению квалификации руководящих работников и специалистов, которая, проводится по утвержденному плану. Результативность проводимого обучения оценивается по методике, утвержденной и отработанной на Фирме.

В целях обеспечения более быстрого вхождения в должность нового сотрудника, уменьшения дискомфорта первых рабочих дней, в Обществе принято и действует Положение «Об адаптации работников ООО Фирма «Газпромавтоматика». В рамках положения в 2010г. на конкурсе в номинации «Лучший наставник работающей молодежи» лучшим был признан Фанис Хисматович Резванов – начальник электротехнической лаборатории участка №6, который играет ведущую роль в адаптации новичков, обучает сотрудников основным навыкам профессии, создает условия для эффективного выполнения производственных обязанностей.

В целях повышения эффективности деятельности Общества в производственной, экономической и социальной сферах за счет качественного, независимого отбора и оценки претендентов на вакантные руководящие должности, на предприятии принято Положение «О работе с резервом кадров для выдвижения на руководящие должности».

Главной целью системы управления кадровым резервом является создание мотиваций, обеспечивающих компанию высококлассными кадрами и эффективное их использование, а также профессиональное и социальное развитие. Многие сотрудники Общества, включенные в резерв кадров, успешно трудятся на руководящих должностях предприятия, а также в ОАО «Газавтоматика» ОАО «Газпром» и других дочерних компаниях.

Важным направлением в работе Фирмы является повышение уровня профессиональной мотивации работников. За последние годы были учреждены Книга Трудовой Славы предприятия, звания «Почетный работник», «Ветеран Общества», возрождены Доска Почета и соревнования между подразделениями. В 2008-2009 годах высоких званий удостоены 143 работника Общества, в том числе 35 человек были награждены Почетной грамотой ОАО «Газавтоматика» ОАО «Газпром». На предприятии действует определенная система поощрений - это предоставление путевок в санаторий, премии, объявление благодарностей за труд и т.д.

Учитывая увеличение объемов работ и освоение новых направлений деятельности, возникает постоянная необходимость в грамотных молодых специалистах. Поэтому стало хорошей традицией прохождение на Фирме производственной практики студентами, обучающимися в высших и средних учебных заведениях. В целях совершенствования кадрового потенциала и поиска востребованных специалистов, Обществом осуществляется сотруд-

ничество с Российским государственным университетом нефти и газа им. И.М. Губкина и Оренбургским государственным университетом, совместно проводятся встречи руководителей и специалистов с выпускниками.

В итоге компания получает специалиста, владеющего как теоретическими, так и практическими навыками по специфике предприятия, а опытные наставники помогают им в совершенстве овладеть профессией.

Наряду с высокими профессиональными качествами в сотрудниках Фирмы вырабатываются такие черты как коммуникабельность, терпение и тактичность. Поэтому сотрудники компании умеют избегать конфликтных ситуаций и принимать совместные решения, способствующие грамотному выполнению задания, что положительно сказывается на результат всей работы.

В 2008 году для реализации совместных социальных проектов ООО Фирма «Газпромавтоматика» вступило в некоммерческое партнерство «Газпром в Оренбуржье», в состав которого входят организации ОАО «Газпром», находящиеся на территории города Оренбурга. В связи с этим Фирма «Газпромавтоматика» принимает участие в благотворительных акциях, оказании спонсорской помощи детским учреждениям, проведении межрегионального фестиваля «Тепло детских сердец», в программе «Газпром - детям», и спортивных мероприятиях.

В коллективе проводятся ставшие любимыми праздники: День работников нефтяной и газовой промышленности, День Молодежи.

В результате компания сегодня может гордиться тем, что сохранен и развивается кадровый потенциал, без которого невозможно устойчивое развитие предприятия.



СОЗДАНИЕ И РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА – ГЛАВНАЯ ЗАДАЧА КАДРОВОЙ СЛУЖБЫ В ОАО «ПО «СТРЕЛА»

**Шлычков А.А. – заместитель генерального директора
по работе с персоналом ОАО «ПО «Стрела»**

Открытое акционерное общество «Производственное объединение «Стрела» - одно из крупнейших многопрофильных предприятий на Урале. Оно входит в структуру Федерального космического агентства и является головным предприятием по производству ряда противокорабельных ракет (ПКР) морского базирования. Главным направлением деятельности предприятия является выпуск оборонной продукции как в рамках Гособоронзаказа, так и по договорам с зарубежными партнерами. Объединение принимает активное участие в военно-техническом сотрудничестве с Республикой Индия в производстве сверхзвуковых крылатых ракет «БраМос», освоено производство многоцелевых вертолетов легкого класса Ка - 226. В настоящее время на предприятии производят партии сборок и узлов для учебно - боевого самолета Як-130, истребителей Су-30 МКИ, МиГ-29, истребителей нового поколения Су-35, Т-50, фронтового бомбардировщика Су-34, нового отечественного лайнера «Sukhoi Super Jet 100». В рамках космической направленности ПО «Стрела» изготавливает узлы и детали для разгонных блоков «Бриз», ракет-носителей «Протон», «Ангара», «Рокот», детали головного обтекателя космического аппарата «Фобос-Грунт».

Управления этой сложной системой производства невозможно без осуществления четко-выстроенной кадровой политики. Ответственность за эту деятельность лежит на службе, которая есть в каждой уважающей себя организации – отделе кадров. И, конечно, основная роль в деле управления кадрами лежит на руководителе, отвечающим за развитие.

Наладить кадровую работу на многочисленном, а тем более, оборонном предприятии – задача не просто важная, а жизненно необходимая. За многолетнюю работу у нас сложилась система подбора, подготовки и переподготовки работников. Особую проверку на жизнеспособность она испытала в девяностые годы XX века и в начале 2000-х годов, когда подготовка высококвалифицированных специалистов для машиностроения в системе профессионального обучения была практически прекращена. В эти годы объединение испытывало острый дефицит в профессиях, от которых во многом зависит успешная работа машиностроительных предприятий: токарей, фрезеровщиков, операторов СПУ, наладчиков автоматов и полуавтоматов, заточников, слесарей, сварщиков, клепальщиков и др.

В сложившихся условиях большую роль сыграла собственная система обучения. Предприятием была получена лицензия Министерства образования на право обучения 65-ти профессиям различных рабочих специальностей, которые все были востребованы на заводе. Процесс обучения осуществлялся на основании программ, утвержденных Государственным комитетом по профессионально-техническому образованию. Они включают в себя теоретическую подготовку и овладение практическим опытом работы непосредственно на производстве.

Для организации и проведения этой ответственной образовательной деятельности привлекается более 100 наставников из числа наиболее квалифицированных специалистов цехов и отделов. Для повышения заинтересованности в наставничестве большую роль играет разработанная система оплаты труда инструкторов производственного обучения. В успешном освоении профессии материально заинтересовываются и ученики. На период ученичества будущим рабочим предусмотрен минимальный размер оплаты труда (МРОТ), установленный законодательством России. Кроме этого, ученикам со сдельной оплатой труда за качественное выполнение работы начисляется зарплата по установленным сдельным нормам и расценкам.

Заслуги наставников «Стрелы» заметны не только нам самим. Не случайно в 2010 году на первом Областном смотре-конкурсе предприятий и учреждений профессионального обра-

зования по наставничеству, работник ПО «Стрела», токарь 6 разряда Мухамед Камалиевич Муртазин завоевал звание «Лучший наставник года».

Одним из приоритетных направлений кадровой политики является формирование кадрового резерва. Ежегодно кадровая Служба готовит приказы о формировании кадрового резерва на текущий год. Так, в 2011 году в резерв включено 436 человек, 75% из которых – молодежь в возрасте до 35 лет. Зачисление в резерв кадров проходит в условиях гласности по итогам аттестации, а также по представлениям главных специалистов, начальников производств, структурных подразделений, Совета молодых специалистов. Конечной целью проводимой политики является расстановка кадров, работа с резервом. За 2010 год из 58 человек, назначенных на руководящие должности, 52 состояли в кадровом резерве, а за первое полугодие 2011 года все 19 человек, возглавившие службы и подразделения, были назначены из числа «резервистов». Таким образом, благодаря наличию внутреннего кадрового резерва объединение располагает высокомотивированными сотрудниками, сохраняет ценные кадры, сокращает затраты и время на поиск подходящих кандидатов, формирует сплоченный и ответственный коллектив единомышленников.

Для активизации инновационной, профессиональной и общественной активности молодых специалистов и рабочих ПО «Стрела» созданы и плодотворно работают: совет молодых специалистов, комиссия по работе с молодежью при профсоюзном комитете.

На объединении разработана система трудового соперничества, результаты которого подводятся ежеквартально. Одна из номинаций – «Лучший молодой специалист объединения». Победителям вручаются дипломы, премии, их фотографии вывешиваются на Доску Почета.

В целях дальнейшего совершенствования работы с молодыми специалистами, стимулирования их творческой активности и ответственности за порученное дело было разработано «Положение о доплатах молодым специалистам». По результатам выполнения личного плана молодого специалиста устанавливается ежемесячная доплата. Ежегодно в июне по инициативе и при участии Совета молодых специалистов на заводской туристической базе «Прогресс» проходит фестиваль молодежи под девизом «Салют, «Стрела»! На фестивале юноши и девушки команд отраслевых производств соревнуются за победу в легкоатлетической эстафете, соревнованиях по теннису, перетягиванию каната, дартсу, футболу и другим видам спорта. Одновременно, проходит Фестиваль художественной самодеятельности. В объединении ежегодно проводятся спартакиады, легкоатлетические эстафеты, смотр-конкурсы художественной самодеятельности. Наши спортсмены активно участвуют в спартакиадах Северного административного округа, городских и областных. Молодежь завода активно участвует в областных конкурсах профессионального мастерства и, как правило, входит в число победителей.



ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА И РАБОТА С НИМ В ОАО «ПО «СТРЕЛА»

**Ботвинина Наталья Анатольевна – инженер I
категории отдела кадров ОАО «ПО «Стрела»**

Вопрос формирования кадрового резерва является острым даже в самых успешных компаниях с низким уровнем текучести кадров.

Любое перемещение сотрудника «вверх» автоматически открывает вакансию на его прежней должности. Пригласить человека со стороны не всегда просто.

Во-первых, любому новичку потребуется время на освоение и адаптацию, во-вторых, поиск подходящего сотрудника на рынке труда может занять длительное время, да и вероятность ошибки при решении о найме велика.

Для многих наукоемких и высокотехнологичных предприятий практически нереально найти «готового» руководителя, знающего и понимающего специфику именно данного предприятия. Поэтому наличие подготовленных специалистов, готовых к продвижению на ключевые должности, гарантируют кадровую безопасность и уверенность в завтрашнем дне, позволяет сократить издержки на подбор и адаптацию новых кадров. Не возникнет сложностей и с замещением работников во время отпусков, командировок или болезни.

Таким образом, кадровый резерв необходим, во-первых, чтобы обеспечить преемственность управленческих кадров, во-вторых — предотвратить возможные кризисные ситуации в случае ухода сотрудников с ключевых должностей, и, в-третьих, для стимулирования профессионального роста работников.

Положительный эффект от работы с резервом может быть достигнут только в том случае, если его создание является составной частью целостной системы работы с персоналом.

Формирование кадрового резерва в объединении ежегодно. Так, в 2011 году в резерв было включено 436 человек, 75 % из которых – молодёжь в возрасте до 35 лет.

Зачисление кадров в резерв проходит в условиях гласности по итогам аттестации, а также по представлению главных специалистов, начальников производств, руководителей структурных подразделений, Совета молодых специалистов.

В объединении разработано Положение о формировании кадрового резерва, в котором закрепляются основные принципы работы, порядок его пополнения и внесения изменений в количественный и качественный состав «резервистов».

Основными источниками резерва руководящих кадров являются:

- работники, прошедшие аттестацию и рекомендованные на выдвижение;
- молодые специалисты, проявившие себя на практической работе;
- заместители руководителей всех уровней;
- работники объединения, оканчивающие высшие учебные заведения без отрыва от производства.

Наиболее распространенным основанием для включения в кадровый резерв являются результаты аттестации и рекомендации аттестационной комиссии.

Во время аттестации определяются деловые качества аттестуемых, квалификация, личный вклад в выполнение задач, стоящих перед объединением, делаются выводы о их соответствии занимаемой должности.

На основе отзыва-характеристики, с учетом обсуждения результатов работы, квалификации, профессиональных и личностных качеств работника аттестационная комиссия даёт рекомендации о зачислении аттестуемого в кадровый резерв.

Работа по отбору кандидатов в резерв руководящих кадров проводится в несколько этапов:

- предварительное изучение и оценка кандидатов на зачисление в резерв;
- отбор кандидатов в состав резерва;
- зачисление в состав резерва;

- организация подготовки резерва;
- оценка готовности резервистов.

Список резерва составляется работниками отдела кадров по согласованию с руководителями структурных подразделений.

При формировании резерва важно определить, какие конкретно руководящие должности являются ключевыми, основные требования к профессиональным и деловым качествам, знаниям и навыкам, которыми необходимо обладать сотруднику в резервируемой должности.

Весомыми критериями, подлежащими учёту при формировании системы качеств руководителя в резервируемой должности, являются: возрастной и образовательный цензы, стаж работы в объединении, профессиональные и деловые качества (профессионализм, компетентность, исполнительность, ответственность, деловая активность, высокая работоспособность), личностные качества (системное мышление, аналитические способности, гибкость, способность быстро и адекватно реагировать, способность к обучению, коммуникабельность, умение планировать, организовывать и осуществлять контроль над выполнением работы, способность понимать психологические особенности людей, умение убеждать и отстаивать мнение, принципиальность, умение работать в команде и др.).

При формировании резерва на каждую должность рекомендуется иметь не менее двух кандидатов, так как это позволяет, во-первых, избежать ситуации, при которых кандидат из резерва по какой-либо причине не может занять должность, когда возникает в этом необходимость, а, во-вторых, второй кандидат всегда будет стимулировать первого к более активному развитию, и наоборот. Однако следует помнить, что работать с большим резервом очень сложно, а низкая вероятность назначения на должность может вызвать демотивацию работника, находящегося в составе резерва.

В объединении сформирован оперативный и стратегический резерв.

Оперативный резерв (дублеры) – это кандидаты на замещение руководящих должностей, уровень знаний и профессиональной подготовки которых позволяет им приступить к работе в руководящей должности в настоящее время или в ближайшем будущем.

Стратегический резерв - это молодые сотрудники с лидерским потенциалом, которые смогут занять руководящие должности в компании через 3-5 лет при условии поэтапной профессиональной подготовки. Для данной группы резерва, как правило, формируется комплексная программа профессионального развития продолжительностью в несколько лет, включающая в себя не только специализированную программу обучения, но и перемещение по различным должностям, способствующее поэтапному карьерному росту.

Все работники, включенные в кадровый резерв, имеют индивидуальные планы подготовки, которые отражают получение ими профессиональных дополнительных знаний. Они разрабатываются непосредственными начальниками совместно с резервистами и согласуются с кадровой службой объединения. Систематический контроль выполнения индивидуальных планов осуществляется руководителями подразделений и работником кадровой службы, ответственным за подготовку резерва.

Кроме базовой подготовки в высшем учебном заведении руководителю любого уровня необходимо приобрести дополнительные знания и навыки в области управленческой деятельности. Это достигается путем обучения в различных формах повышения квалификации и переподготовки кадров. Выбор формы обучения кандидатов в резерв зависит от уровня их специального образования, стажа работы и обучения в данный момент. Заключение о выборе формы обучения кандидата в резерв дается отделом кадров с учетом рекомендаций руководителей структурных подразделений. Отдел кадров направляет списки кандидатов на зачисление в резерв, в бюро подготовки кадров которое, в свою очередь, разрабатывает учебные программы, устанавливает сроки обучения и организует учебный процесс.

Комплексная программа подготовки кадрового резерва на руководящую должность включает следующие формы подготовки кандидатов:

- развитие на рабочем месте;
- повышение квалификации и переподготовка (может осуществляться как на базе объединения так и в других учебных центрах города. В ОАО «ПО «Стрела» существует бюро

подготовки кадров, которое имеет лицензию на право осуществления образовательной деятельности по 65 направлениям);

- самообразование (чтение специальной технической литературы, изучение передового опыта, новых техник и технологий);

- стажировка в должности, путем временного замещения отсутствующего руководителя на период отпуска, командировки или болезни;

- совместная работа кандидата на руководящую должность и наставника, в т.ч. делегирование полномочий - передача подчинённому задачи или деятельности из сферы действий руководителя;

- участие в научно-технических конференциях молодых специалистов, которые проводятся в объединении ежегодно, областных и городских конкурсах инженерно-технических работников, семинарах;

- ротация;

- участие в рабочих группах и совещаниях.

Контроль деятельности специалистов, состоящих в резерве на выдвижение на руководящие должности, ведется систематически на протяжении всего времени нахождения в резерве. При пересмотре резерва кадров в конце года проводится его анализ, дается комплексная оценка подготовленности каждого кандидата, принимается решение о зачислении его в состав резерва на новый срок. В случаях снижения уровня и результатов профессиональной деятельности кандидатов из-за несоответствия их качеств требованиям, предъявляемым к работникам высших должностей (в том числе по состоянию здоровья), они исключаются из резерва решением администрации объединения.

Завершением работы по формированию и подготовке резерва кадров является выдвижение работника на соответствующую должность. Отбор кандидатов из резерва на должность происходит на основе соотнесения их индивидуальных характеристик с требованиями к занимаемой должности, результатов работы в настоящей и прежних должностях, степени готовности резервиста, возраста, потенциала, оценки усилий по подготовке к занятию должности.

Резервисты, успешно прошедшие программу подготовки и повысившие свой профессиональный уровень, часто «вырастают» из своей текущей должности. Этот факт или отсутствие карьерного продвижения могут снизить мотивацию сотрудника и в крайних случаях, послужить причиной ухода из объединения в поисках более перспективной работы. Для минимизации этого риска, спланирована программа по удержанию резервистов, которая включает в себя следующие способы удержания:

- расширение функциональных обязанностей сотрудника, расширение зоны его ответственности и уровня принятия решений (это может быть добавление части обязанностей, например, руководство каким-либо ответственным проектом с повышением уровня заработной платы);

- надбавка к заработной плате за профессиональное мастерство;

- организация временных замещений руководителя (на время отпуска, командировки, болезни и др.);

- возможность стать наставником для менее опытных сотрудников и др.

Расстановка кадров является конечной целью кадровой политики и ключевым звеном всей работы с кадровым резервом.

За 2010 год из 58 человек, назначенных руководителями, заместителями руководителей структурных подразделений, бюро, участков и служб, 52 состояли в кадровом резерве, а за первое полугодие 2011 года все 19 человек, переведённых на руководящие должности, состояли в кадровом резерве.

Таким образом, благодаря наличию внутреннего кадрового резерва объединение располагает высокомотивированными сотрудниками, сохраняет ценные кадры, укрепляет традиции и повышает корпоративную культуру, сокращает затраты и время на поиск подходящих кандидатов, создает сплоченный и ответственный коллектив единомышленников.



ОСНОВАН В 1942 ГОДУ

ОРМЕТО · ЮУМЗ
 МАШИНОСТРОИТЕЛЬНЫЙ КОНЦЕРН

О РАЗВИТИИ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В ОАО «МК ОРМЕТО-ЮУМЗ»

Соколов С. О. – генеральный директор ОАО «МК ОРМЕТО-ЮУМЗ»

Окончил в 1996 г. Московский институт стали и сплавов. Работал в холдинге «Интеррос», «Русский алюминий», на Орско-Халиловском металлургическом комбинате. С 2007 года работает на ОАО «МК ОРМЕТО-ЮУМЗ» директором дивизиона «Подъемно-транспортное оборудование», а с 1 сентября 2010 г. генеральным директором.

ОАО «МК ОРМЕТО-ЮУМЗ», до 2000 года «Южуралмаш» – одно из крупнейших машиностроительных предприятий в Оренбургской области и на Урале, был основан в 1942 году как Орский завод тяжелого машиностроения и имеет более чем шестидесятилетний опыт успешной работы на мировых и внутрироссийских рынках сталеплавильного, агломерационного, прокатного, усреднительного и других видов оборудования. В последние годы дополнительно освоено производство ряда бурового, цементного и кранового оборудования.

В число крупнейших российских потребителей продукции предприятия входят ММК, Северсталь, Новолипецкий, Западно-Сибирский, Нижнетагильский, Оскольский металлургические комбинаты, МЕЧЕЛ, НКМК, «Уральская Сталь», Лебединский ГОК, Михайловский ГОК, РАО ЕЭС России (в т. ч. Мосэнерго и Кузбассэнерго) и другие.

В основе устойчивого интенсивного развития ОАО «МК ОРМЕТО-ЮУМЗ» лежит новаторство в инженерно-конструкторских разработках, а также уникальные навыки производства, являющиеся неоспоримым конкурентным преимуществом предприятия.

Надо отметить, что финансовый кризис в экономике негативно отразился на объемах производства. Последствием его была потеря квалифицированного персонала, в том числе станочников. Поэтому развитие кадрового потенциала для нас – самая важная задача.

Фролов Виктор Петрович - директор по персоналу ОАО «МК ОРМЕТО-ЮУМЗ». Работает на предприятии с 1985 г.

В кадровой службе с 1990 г.

Кадровый потенциал предприятия у нас формируется и осуществляется через функции набор, отбор, адаптация, мотивация, развитие и продвижение персонала. Эта работа возложена на службу директора по персоналу.

Основные задачи по развитию кадрового потенциала проводит ОК, ООТиЗ, Отдел развития и продвижения персонала при непосредственном участии других подразделений и служб предприятия.

Отделом развития и продвижения персоналом проводится:

Подготовка (переподготовка) и повышение квалификации рабочих и работников, занимающих должности руководителей и специалистов.

Разработка проектов годовых планов подготовки (переподготовки) рабочих по профессиям, формам и видам обучения.

Подбор преподавателей, инструкторов и организаторов обучения в подразделениях, изучение, обобщение и распространение опыта лучших кадров по профессиональному обучению.

Разработка графиков повышения квалификации руководящих работников и специалистов по направлению их в учебные заведения, а также программ по обучению лиц, зачисленных в резерв выдвижения на руководящие должности и мероприятий по созданию и расширению учебно-производственной базы, приобретению и изготовлению учебно-наглядных пособий, оборудования, и технических средств.

Методическое руководство всеми видами и формами подготовки (переподготовки) и повышения квалификации кадров на производстве.

Организация производственной практики учащихся профтехучилищ, студентов лицеев, колледжей и ВУЗов, а также подготовка научных кадров через аспирантуру из числа соис-

кателей ученых степеней.

Организация обучения молодых специалистов в период прохождения ими стажировки на предприятии.

Анализ состава, деловых и профессиональных качеств специалистов Общества с целью их рациональной расстановки.

Изучение производственной и профессиональной деятельности работников Общества, в целях создания резерва для выдвижения на руководящую работу.

Кадровый потенциал ОРМЕТО-ЮУМЗ формируется с учетом стратегии развития предприятия. Самый главный вопрос кадровой политики, разработанной до 2015 г.- создание условий для эффективной и бесперебойной работы всех подразделений. В этих целях проводится многоуровневая работа по комплектованию цехов и отделов квалифицированным персоналом и поддержанию профессионализма рабочих, служащих и руководителей.

Комплектование кадрами проводится ОК и Отделом развития и продвижения персоналом по двум направлениям:

Работа с учебными заведениями начального, среднего и высшего профессионального образования, готовящих необходимых для предприятия станочников, сварщиков, ремонтный персонал, металлургов, технологов, конструкторов. Сотрудничество с кадровыми агентствами (лизинг), центрами занятости, использования средств массовой информации, реклама.

Второе направление это перемещение внутри предприятия персонала адаптированного к условиям и специфике работы для более эффективного их использования - ротация, стажировка, освоение вторых профессий.

Ежегодно в начале учебного года между профессиональными учебными заведениями и ОРМЕТО-ЮУМЗ заключаются договоры на прохождение всех видов практики (производственной, технологической, преддипломной) ПУ-1, ОМК, ОПК, ОИК, ОГТИ. Ведущие специалисты завода принимают участие в работе квалификационных комиссий, государственных комиссий по защите дипломных проектов и государственных экзаменах учащихся и студентов технических направлений учебных заведений г. Орска, в конкурсах «Лучший по профессии» среди студентов выпускных групп средних профессиональных образовательных учреждений». Победители за 1 и 2 места получают от предприятия денежные вознаграждения. Учреждена ежегодная премия за лучшие показатели в учебе студентам технических направлений ОГТИ филиал ОГУ. В ходе работы проводится отбор лучших учащихся и студентов для дальнейшего трудоустройства на завод. Они приходят к нам на практику, знакомятся с производственным процессом, коллективом. Поэтому когда они возвращаются к нам как дипломированные молодые рабочие или специалисты, для них проблем адаптации практически не существует.

В целях воспитания будущих рабочих и специалистов, предприятие шефствует над городскими образовательными учреждениями: ПУ №1, школой №1, ОМК, ОГТИ. Оказывается помощь учебным заведениям в техническом оснащении и ремонте. Проводится работа с учащимися 9-11 классов школ г. Орска. Практикуется посещение цехов и подразделений завода, встречи с руководителями, ветеранами, специалистами и рабочими предприятия, проведение конкурсов и тематических встреч (в течение года почти 900 учащихся посещают экскурсии на предприятии).

Большое значение на предприятии придаём совершенствованию работы с молодыми кадрами. Для осуществления молодежной политики в 2002 году создан «Молодежный клуб».

Мотивационные процессы, способствующие развитию кадрового потенциала осуществляются через Положения, разработанные Отделом труда и заработной платы: «По закреплению молодых специалистов, окончивших ВУЗы или направленных работодателем на обучение», «О подготовке кадрового резерва», «Об адаптации и наставничестве», «О рационализаторской деятельности».

Стало традицией на предприятии посвящение в работники ОРМЕТО-ЮУМЗ выпускников профессиональных учебных заведений, в ходе которого проводятся экскурсии по цехам, в музей трудовой славы, встречи с ветеранами производства. Ежегодно мы принимаем более 100 человек.

Проводятся конкурсы профессионального мастерства «Лучший станочник», «Лучший сварщик», «Лучший конструктор» и участие победителей в областных конкурсах.

На предприятии сделан акцент на формирование кадрового резерва из числа молодых специалистов. В ходе проведения анкетирования, тестирования, собеседований с сотрудниками подразделений выдвигаются молодые, инициативные, высококвалифицированные работники в резерв на замещение вакантных руководящих должностей.

На ОАО «ОРМЕТО-ЮУМЗ» разработан ряд программ, способствующих профессиональному, образовательному и карьерному росту. Это комплексные программы, направленные на развитие профессионального роста молодых сотрудников. Они предназначены для повышения квалификации мастеров и подготовки руководителей начального звена управления; создания условий для максимального развития и использования их производственного и творческого потенциала. Программы включают в себя не только обучающие семинары и тренинги, но и производственно-технические конференции, организуемые с целью обобщения и распространения опыта.

Действует также программа по закреплению молодых специалистов, закончивших высшее учебное заведение или направленных работодателем на обучение. Оно введено с целью дополнительной мотивации молодых специалистов подразделений концерна, прошедших отбор и оценку на предмет перспективности и карьерного роста в дальнейшем периоде.

На первоначальном этапе трудовой деятельности, в период адаптации, для поддержания новичков разработаны положения об оплате труда.

Если же на предприятие приходит взрослый контингент, то во время испытательного срока к ним предьявляется особое внимание и со стороны руководства подразделения, и сотрудников отдела кадров, и Учебного центра. Учебный центр имеет лицензию на образовательную деятельность для обучения более 130 рабочим профессиям, разрешение на обучение по охране труда и проводит обучение и аттестацию специалистов и сварщиков сварочного производства в АЦ предприятия, созданного от ГАЦ сварки г. Оренбурга.

Бывает, что работник неожиданно увольняется (болезнь, смена места жительства и т.д.). Тогда мы подключаем центр занятости и публикуем имеющиеся вакансии через интернет и другие средства массовой информации. Для анализа причин увольнения и выработки предложений по закреплению кадров на предприятии работает кадровая комиссия.

В работе по закреплению кадров большое значение придается развитию наставничества. Для распространения опыта наставников проводятся конкурсы. Победители награждаются и дальнейшая их работа стимулируется.

Одним из них является Виктор Иванович Савельев, токарь 5 разряда инструментального цеха, 40 лет отработавший на предприятии.

В свою очередь его наставниками были Павел Лыгин и Владимир Рогов, принципом в работе у которых является девиз - «делай как я», а также Николай Тимофеевич Мангул проработавший на станке около 50 лет. Ученики В.И. Савельева: Сергей Загребин, Андрей Скоропад, Андрей Горельченков успешно трудятся на родном предприятии и в других крупных промышленных компаниях. Большую роль в системе наставничества играют трудовые династии. Так, трудовой стаж династии Пугачевых - Скоропад составляет 167 лет. Возглавляет её Анатолий Иванович Пугачев. За его плечами 49 лет добросовестного труда в кузнечном цехе и корпусе изготовления металлоконструкций, 18 лет комплектовщиком изделий трудилась и его супруга Лилия Ивановна. Сейчас они на заслуженном отдыхе, но связь с коллективом не теряют, активно работая в заводском Совете ветеранов. Их дочь Галина пришла на завод. Её мужем стал Скоропад Анатолий, работавший сборщиком. Их трудовой стаж уже составил 67 лет, из них 36 лет за плечами Анатолия Михайловича - сегодня слесаря механосборочных работ цеха №14.

Уже и их сын Андрей работает станочником в цехе № 9, выполняет одну из сложнейших операций, требующей высокой точности, и дочь Наталья уже 10 лет работает в заводском комбинате общественного питания. На предприятии в цехе №18 формовщиком в течение 7 лет трудится её муж Виктор Юрин.

В 2004 году этой замечательной семье было присвоено звание трудовой династии Южуралмашзавода.



ОСНОВАН В 1942 ГОДУ

ОРМЕТО · ЮУМЗ
МАШИНОСТРОИТЕЛЬНЫЙ КОНЦЕРН

О ФОРМИРОВАНИИ И ПОДГОТОВКЕ РЕЗЕРВА РУКОВОДИТЕЛЕЙ И СПЕЦИАЛИСТОВ

Безверхний Т. Г. – начальник отдела корпоративных программ ОАО «МК ОРМЕТО-ЮУМЗ»

В ОАО «МК ОРМЕТО-ЮУМЗ» работают около 5 000 сотрудников. В том числе 1900 человек — молодежь в возрасте до 35 лет, из них 174 занимают руководящие должности, 569 — специалистов, 45 — служащих, остальные — рабочие и ученики.

В последние годы на рынке труда наметилась тревожная для кадровых служб тенденция. Речь идет об изменениях качественного состава кандидатов на управленческие вакансии всех уровней. Руководитель структурного подразделения должен быть не только управленцем, но и специалистом, знающим все аспекты производства. Профессионала подобного уровня найти «на стороне» крайне сложно.

Возникла необходимость срочно создать определенную систему работы с персоналом.

Конструктивным решением проблемы для нас стала разработка и реализация корпоративной программы формирования кадрового резерва руководителей и специалистов. В 2005 году вышло Положение «О формировании и подготовке резерва руководителей и специалистов».

Эта программа была нужна ОРМЕТО-ЮУМЗ для обеспечения потребностей предприятия в квалифицированном персонале, снижения текучести кадров и повышения мотивации профессиональной деятельности сотрудников. Сначала сотрудников мотивирует возможность профессионального развития, а затем уже карьерного роста. С помощью этой программы мы ставили целью — добиться преемственности в коллективе, сделать все возможное для сохранения и передачи опыта и знаний.

Работа была организована в двух направлениях. Это формирование внутреннего и внешнего резерва.

Внутренний кадровый резерв формируется из числа работников предприятия:

- управленческий резерв (вертикальный вектор) — сотрудники, способные к вертикальной карьере;
- оперативный — сотрудники, способные уже в ближайшее время занять руководящие должности (вертикальный вектор);
- стратегический — сотрудники, потенциально способные к выполнению руководящих обязанностей (вертикальный вектор);
- резерв ключевых специалистов (горизонтальный вектор) — сотрудники, демонстрирующие высокий профессионализм, обладающие уникальными знаниями, способные к наставничеству и эффективной горизонтальной карьере.

Внешний кадровый резерв формируется из внешних источников, таких как выпускники учебных заведений, сторонние кандидаты и прочее.

Мы поставили перед собой цель — дать оценку управленческому потенциалу кандидатов, выявить наиболее перспективных, сформировать группу резерва, затем создать программу обучения.

Механизм формирования кадрового резерва состоит из нескольких этапов:

1. Определение ключевых должностей для подготовки резерва.
2. Планирование оптимальной численности резервистов под каждую позицию.
3. Профилирование целевых должностей.
4. Отбор и оценка кандидатов.
5. Подготовка резервистов.
6. Оценка результатов подготовки резервистов.

Остановимся на каждом этапе более подробно.

Этап 1. На этом этапе работы определяется кадровая укомплектованность, проводится возрастной анализ текущего руководящего состава предприятия и изучается возможность появления новых структур, расширения номенклатуры производства. В результате определяются должности, требующие приоритетного формирования кадрового резерва.

Этап 2. На этом этапе определяем количество резервистов, которых потребуется подготовить для каждой целевой должности. Как правило, оптимальное количество резервистов на должность составляет 2-3 человека. С одной стороны, мы исключаем риск потери резервиста (из-за его ухода с предприятия или выбывания из программы подготовки резерва). С другой стороны, создается здоровая конкуренция между резервистами, повышая их мотивацию к саморазвитию.

Этап 3. На этом этапе мы определяем основные требования к профессиональным и деловым качествам, знаниям и навыкам, которыми необходимо овладеть сотруднику для успеха на той или иной должности.

При этом изучаются должностные инструкции, положения, бизнес-планы подразделений и другие документы.

Этап 4. На этом этапе мы используем ряд способов выдвижения сотрудников непосредственным руководителем, вышестоящим руководителем и самовыдвижение.

Сотрудники, чьи кандидатуры были заявлены на зачисление в резерв, проводят стандартизированную процедуру отбора: предварительную и основную.

Предварительный отбор.

Учитываются такие критерии, как отсутствие дисциплинарных взысканий за время работы, результативность работы сотрудника,

Основной отбор. Оценка профессионально-деловых качеств. Берутся во внимание такие критерии, как навыки планирования и организации работы, умение выстраивать отношения, анализировать информацию и принимать взвешенные решения, лидерские качества, стремление к результату и ответственность.

Затем проводится сама оценка персонала.

Методы оценки: тестирование как профессиональное, так личностное, анкетирование, интервью. Наиболее объективный способ — системный подход, когда кандидат в резерв оценивается руководителем, коллегами и подчиненными.

В результате формируется итоговый список кандидатов на зачисление в кадровый резерв.

Этап 5. Обучение и развитие кадрового резерва осуществляются в соответствии со специальной программой обучения, а также по индивидуальным планам развития, составляемым при оценке сотрудников.

Общая для всех программа: тренинги, семинары, мастер-классы, школа руководящего состава, школа мастеров.

Как правило, программа общей подготовки реализуется в рамках внутреннего обучающего центра, «Учебного центра» силами собственного преподавательского состава, а также с привлечением внешних тренинговых компаний. Имеют место и выездные семинары, тренинги. Так, в марте 2011 года был организован 2-дневный тренинг на базе отдыха «Утес» (г.Новотроицк), в котором приняли участие 30 молодых специалистов различных подразделений нашего предприятия. На этой встрече специалисты отдела продвижения персонала и руководители подразделений учились не только тому, как необходимо работать, но и развивали умение общаться, развивали лидерские качества, способности ориентироваться в сложной, быстро меняющейся ситуации. Проводимая работа направлена на сплочение коллектива.

Также предприятие дает возможность сотрудникам без отрыва от производства получить первое и второе высшее образование, частично оплачивая их обучение.

Наряду с общей программой ведется разработка индивидуальной программы подготовки сотрудников.

Привлекаются резервисты к участию в конкурсах профессионального мастерства. Организуется их стажировка с освобождением от основной работы, которая осуществляется на участках производства, наиболее полно охватывающих будущий круг должностных обязан-

ностей специалиста.

Работников совместно с руководителями проектов направляем в командировки на другие предприятия как внутри страны, так и за рубежом для ознакомления с новейшей технологией и организацией производства.

В целях приобретения необходимого опыта работника закрепляем за более квалифицированным коллегой или за руководителем. Это так называемая работа с наставником.

Этап 6. На данном этапе проводится комплексная оценка качества подготовки резервистов.

Здесь мы говорим уже о поощрении успешных резервистов, продемонстрировавших рост результативности, об исключении из резерва сотрудников, продемонстрировавших снижение результативности, и направление их на дополнительную подготовку.

В результате резервисты, успешно прошедшие программу подготовки и повысившие свой профессиональный уровень, зачастую «вырастают» из своей текущей должности. Но мы, бывает, сталкиваемся с отсутствием возможности их карьерного продвижения, что, в свою очередь, может серьезно снизить мотивацию сотрудников и в крайних случаях послужить причиной ухода в поисках более перспективной работы. В этих случаях срабатывает программа по удержанию резервистов на предприятии. Это расширение функциональных обязанностей сотрудника, зоны его ответственности и уровня принятия решений, надбавка к заработной плате, организация временных замещений руководителя (на время отпуска, командировки, болезни и др.), возможность стать наставником для менее опытных сотрудников и др.

При формировании внешнего резерва главный вопрос — это активное сотрудничество с учебными заведениями. Практически все высшие и средние специальные учебные заведения города Орска заключили договоры с нашим предприятием о прохождении студентами практики по профилю обучения. Для нас это прекрасная возможность найти перспективных молодых специалистов и по результатам производственной практики возможно положительное решение вопроса о дальнейшем трудоустройстве отличившихся студентов.

Разработано и действует Положение о стипендиальном обеспечении студентов, обучающихся за счет средств предприятия, по контракту и по целевому набору.

Помогает нам в этом плане и программа «Трудовые династии». Формирование профессиональных семейных династий — одно из перспективных направлений пополнения кадрового резерва. Стараемся заинтересовать детей профессией своих родителей. Программа рассчитана на долгосрочную перспективу и предполагает разные формы профориентационной работы. Это организация экскурсий в музей Трудовой славы, на производственные площадки, проведение открытых уроков в школах с участием ветеранов труда и руководителей подразделений и т.д.

Большую роль в формировании кадрового резерва играет Совет молодежи нашего предприятия. Члены Совета принимают активное участие в заседаниях кадровой комиссии по формированию резерва и продвижению молодых специалистов по карьерной лестнице.



РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА И МОДИФИКАЦИЯ ПРОИЗВОДСТВА НА ОАО «ГАЙСКИЙ ГОРНО-ОБОГАТИТЕЛЬНЫЙ КОМБИНАТ»

Радько Н. В. – директор ОАО «Гайский ГОК»

Окончил Санкт-Петербургский государственный горный институт по специальностям «Открытые горные работы», «Экономика и управление на предприятии», а также аспирантуру, получив степень кандидата технических наук. С 2002 года прошел трудовой путь от экономиста планово-финансового отдела до начальника производственно-технического отдела на ОАО «Бокситы Тимана» в республике Коми. Возглавлял отдел по горнорудному производству.

Представительства ЗАО «Коми Алюминий» в г. Москва. Работал техническим директором в ООО «Валенторский рудник» (Свердловская область).

01.03.2010 года назначен первым заместителем директора ОАО «Гайский ГОК». С октября 2010 года работает директором ГГОКа.

Гайское месторождение по праву называют “жемчужиной” Восточного Оренбуржья. Здесь сосредоточено 76 процентов запасов меди Оренбуржья.

Первый ковш вскрыши в карьере № 1 был вынут 9 мая 1959 года. Этот день стал датой рождения Гайского горно-обогатительного комбината и города Гая. Комбинат добывает медную и медно-цинковую руды, основная часть которых перерабатывается на собственной обогатительной фабрике.

В 1999 году Гайский ГОК вошел в состав Уральской горно-металлургической компании, став основной сырьевой базой Холдинга.

Основные виды выпускаемой продукции ОАО «Гайский ГОК»: медный и цинковый концентраты.

Последние несколько лет ОАО «Гайский горно-обогатительный комбинат» успешно реализует крупные инвестиционные проекты, направленные на повышение объемов добычи полезных ископаемых, реконструкцию и модернизацию производства.

Если в 2010 году бюджет инвестиционной деятельности на увеличение и развитие производственных мощностей составил чуть более 1,6 млрд. рублей, то в текущем году он превышает 4 млрд. рублей.

Реконструкция направлена на увеличение объемов добычи руды с 5 до 7 млн. тонн в год. Для обогатителей комбината 2010 год был ознаменован запуском нового рудоподготовительного комплекса. В 2011 году на обогатительной фабрике идет реконструкция главного корпуса с заменой флотооборудования на более современное и эффективное.

В 2010 году Общество расширило географию своей производственной деятельности: на условиях подряда работники шахтостроительного управления Гайского ГОКа приступили к работе на родственных предприятиях УГМК-Холдинга: на Бурибаевском ГОКе (Башкирия), на предприятии ОАО «Сафьяновская медь» (Свердловская область), в Домбаровском районе.

Реализуя стратегическую программу по укреплению и наращиванию минерально-сырьевой базы, комбинат приступил к разработке нового медно-колчеданного месторождения «Левобережное», а также опытно-промышленным изучением золоторудного месторождения «Южно-Кировское». Выход месторождения на полную проектную мощность - в 300 т. тонн в год запланирован на весну 2012 года. Этот проект интересен тем, что здесь имеется хорошее содержание по меди. В ближайшие десять лет ГОК сможет поддерживать совокупный объем добычи руды открытым способом на уровне 1,5 млн. тонн в год. К 2015-2016 годам на востоке Оренбургской области планируется ввести в эксплуатацию еще несколько карьеров.

Качество управления персоналом.

ОАО «Гайский ГОК» - стабильно работающее производство, на котором трудятся более шести тысяч человек – или 30% трудоспособного населения города Гая.

Лапин Вячеслав Александрович - заместитель директора ОАО «Гайский ГОК» по работе с персоналом.

Закончил Магнитогорскую горно-металлургическую академию и аспирантуру, прошел школу кадровой работы в ВУЗе и в экспертной деятельности на горных предприятиях. Возглавлял экономическую службу в ЗАО «Бурибаевский ГОК». В 2009 году возглавил службу по персоналу в ОАО «Гайский ГОК».

По итогам работы за 2010 год, ему было присвоено звание «Лучший руководитель службы по персоналу Уральской горно-металлургической компании».

Сальников Александр Георгиевич - начальник отдела кадров ОАО «Гайский ГОК».

В Обществе работает с 2003 года. Практику работы с кадрами прошел в должности начальника бюро пенсионного обеспечения и персонифицированного учёта. В должности начальника отдела кадров работает с 2010 года.

Службой по работе с персоналом в условиях финансового кризиса были своевременно проведены антикризисные мероприятия, позволившие сохранить трудовой коллектив комбината, обеспечить стабильность экономических и производственных показателей, и дальнейшее развитие градообразующего предприятия.

В целях сохранения трудового потенциала для работников ГГОКа специалистами службы был разработан и введен в действие социальный пакет, гарантированный Коллективным договором. Принимаемый раз в три года совместно с профсоюзом комбината Коллективный договор включает в себя все сферы жизнедеятельности ОАО «Гайский ГОК», как производственные, так и личностные.

Одной из составляющих в системе кадровой политики комбината является мотивация труда. Она включает в себя как материальное, так и моральное стимулирование работника. В практике поощрения, признания и одобрения результатов труда работников - награждение грамотами, благодарностями, представление к государственным, ведомственным наградам и Уральской горно-металлургической компанией, занесение на Доску Почета (цеховую и Общества) и в Книгу Почета Гайского ГОКа, публикации в многотиражной газете комбината и Компании.

С целью активации участия работающей молодежи в повышении технического уровня, квалификации молодых специалистов, адаптации молодежи на производстве, широкого привлечения их к инновационной деятельности на предприятии, улучшения взаимодействия молодежи подразделений комбината. На предприятии создан совет молодых специалистов (СМС).

Постоянно ведется работа с ветеранами. Ветеранская организация объединяет более 2500 человек, для которых существует система льгот, закрепленная Коллективным договором.

В целях подготовки и повышения профессионального уровня сотрудников на комбинате создан учебный центр, который возглавляет Демура Сергей Владимирович.

Он закончил в 1992 году Челябинский политехнический институт им. Ленинского комсомола по специальности «Оборудование и технология сварочного производства», а в 1993 году получил второе высшее образование – инженер по охране труда. Работал старшим инженером по подготовке кадров учебного центра, а с 2007 года работает начальником учебного центра ОАО «Гайский ГОК».

Принимая участие в программе целевого обучения УГМК, Гайский ГОК направляет своих студентов в ведущие уральские вузы на престижные факультеты по тем профессиям, которые необходимы комбинату. В настоящее время в Уральском государственном горном университете проходят целевое обучение 34 человека, прошедшие конкурсный отбор. 17 студентов-целевиков, показавшие отличные и хорошие результаты в обучении, получают дополнительно от комбината стипендии- 10 студентов в размере 500 рублей, 2 студента по 1000 рублей, стипендию имени С.Е. Филярчука - первого директора комбината, Героя Социалистического труда, в размере 2000 рублей 5 студентов.

Шесть работников комбината проходят обучение по заочной форме за счет средств ОАО «Гайский ГОК» в УГГУ, МГТУ.

Более 50 выпускников ВУЗов на деле доказывают свою профессиональную состоятельность, проявляя качества хороших менеджеров и способных руководителей.

В Обществе широко развито наставничество. 2038 человек из числа высококвалифицированных работников являются наставниками (инструкторами производственного обучения). 496 человек из числа руководителей и специалистов являются преподавателями (консультантами) теоретического обучения. В цехах 15 человек из числа руководителей и специалистов являются организаторами производственного обучения. Для организации практики студентов назначены - 119 руководителей.

Коллектив Гайского ГОКа дорожит своими людьми, которые достойным трудом прославляют комбинат. В числе передовиков производства водитель большегрузного автомобиля Трушин Владимир Иванович, общий стаж работы которого в акционерном обществе составляет 34 года. Является одним из лучших водителей, занятого транспортированием горной массы из карьеров месторождений Домбаровской группы. Одним из первых в открытом руднике Владимир Иванович освоил эксплуатацию нового автомобиля БелАЗ грузоподъемностью 55 тонн.

Его отличает бережное отношение к доверенной технике, постоянный поиск резервов для повышения производительности труда и экономии топлива. За 2010 год Трушин В.И. перевез сверх плана 3700 кубических метров горной массы, плановый грузооборот перевыполнил на 7800 тонна/ километров, за счет рациональных методов вождения, выбора оптимальных режимов и маршрутов движения автомобиля сэкономил сотни тонн дизельного топлива.

Он является одним из лучших инструкторов производственного обучения, охотно делится своими знаниями, мастерством и опытом с молодежью. Под руководством Трушина 17 молодых работников прошли стажировку и производственное обучение профессии «Водитель большегрузного автомобиля». На комбинате работает его младший брат Петр Иванович, стаж которого насчитывает тридцать лет. Он машинист погрузо-доставочной машины подземного рудника и тоже передовик производства, не раз отмеченный наградами комбината.

За свои трудовые заслуги Трушин В.И. неоднократно награждался Почетными грамотами Гайского ГОКа, его имя занесено в Книгу Почета акционерного общества, а в 2007 году Министерство промышленности и энергетики Российской Федерации ему присвоено звание «Почетный горняк». В 2011 году он награжден орденом «За заслуги перед Отечеством» II степени.

Якушев Николай Васильевич – высококвалифицированный специалист- проходчик, имеющий большой практический опыт работы в подземных условиях.

В ОАО «Гайский ГОК» работает с 1985 года проходчиком подземного рудника.

Звено Якушева Н.В. является лучшим среди звеньев проходчиков, регулярно участвуя в скоростных проходках. При средней производительности труда проходчиков шахтостроительного управления 9,43 кубических метра в смену на человека, в 2010 году в звене Якушева Н.В. производительность труда составила 11,37 кубических метров на человека.

Звено принимало самое активное участие в строительстве пусковых комплексов «Глубокие горизонты» и «Сверхглубокие горизонты», комплекса конвейерных галерей, внедрение которого позволило перейти от электровозного транспорта к более дешёвому, конвейерному.

Николай Васильевич щедро делится своими знаниями с молодыми рабочими, помогая им осваивать профессию проходчика.

За высокие показатели в труде и творческий подход к работе он неоднократно награждался Почетными грамотами, его имя занесено в Книгу Почета акционерного общества, Министерство промышленности, науки и технологий Российской Федерации ему присвоило звание «Почетный горняк», а в июле 2011 года Указом Президента РФ Якушеву Н.В. присвоено почетное звание «Заслуженный шахтер Российской Федерации».

Киселев Владимир Викторович работает на Гайском ГОКе с 1987 года подземным машинистом буровой установки.

За счет грамотного ведения процессов бурения, выбора оптимальных режимов работы оборудования звено систематически перевыполняет план по производительности труда и бурению взрывных скважин новой буровой установкой «SOLO».

Он принимает активное участие во внедрении на подземном руднике нового бурового самоходного оборудования, в том числе импортного производства, типа «SIMBA 4353», «SOLO 7- 15C».

За годы его работы прошли стажировку и обучились профессии машиниста буровой установки 8 молодых рабочих.

За личные трудовые заслуги и результаты, достигнутые коллективом звена, Киселев В.В. неоднократно награждался Почетными грамотами руководства Гайского ГОКа. Его портрет занесен на Доску Почета акционерного общества. В 2009 году Министерство промышленности и торговли Российской Федерации присвоило Киселеву звание «Почетный горняк». В 2010 году он был награжден Почетной грамотой Оренбургской области. Указом Президента РФ в июле 2011 года Киселеву В.В. присвоено почетное звание «Заслуженный шахтер Российской Федерации».

Гордостью и опорой Гайского ГОКа являются трудовые династии.

За свою более чем полувековую историю в ОАО «Гайский горно-обогатительный комбинат» сложилось более ста рабочих династий, стаж которых насчитывает многие сотни лет. Они есть практически в каждом структурном подразделении комбината. Носители лучших трудовых традиций, из поколения в поколение передают мастерство, знания, любовь и преданность к профессии и родному предприятию.

Каждая из династий заслуживает почета и уважения, в числе которых - Малофеевы, Черных, Коноваловы, Лихошерстовы, Колбасовы, Титовы, Игнатьевы, Полькины, Николаевы, Галкины и многие, многие другие.

Например, общий стаж династии Малофеевых на Гайском ГОКе насчитывает 318 лет. Основатель, глава династии - Малофеев Иван Андреевич - с самого основания ГОКа, с 1959 года двенадцать лет отработал на подземном руднике комбината. За ударный труд был награжден орденом Знак почета. Три сына, две дочери и сноха – все пошли по стопам отца и свекра-все работники подземного рудника. Старший сын - Геннадий - Почетный горняк - прошел карьеру от бурильщика до заместителя начальника рудника. Его стаж работы на комбинате самый большой- 40 лет. Сейчас горняцкую династию Малофеевых на комбинате продолжают пять внуков, три внучки и правнук.



КАДРЫ - КЛЮЧЕВОЕ ЗВЕНО, СПОСОБСТВУЮЩЕЕ РАЗВИТИЮ ИННОВАЦИЙ В СФЕРЕ ПРОИЗВОДСТВА

Гольм А.А. - генеральный директор
ОАО «Оренбургские минералы»

Открытое акционерное общество Кiemбаевский горно-обогатительный комбинат «Оренбургские минералы» работает на базе Кiemбаевского месторождения хризотила-асбеста, расположенного в России на восточном склоне Южного Урала, на территории Оренбургской области в 400 км. к востоку от г.Оренбурга.

В разрабатываемом с 1979 года месторождении, пять рудных залежей общей площадью 2,5 млн. квадратных метров. Разработка ведется открытым способом. В состав ОАО «Оренбургские минералы» входят рудоуправление, обогатительная фабрика, производственно-сервисное управление.

Комбинат «Оренбургские минералы» находится в числе 56 предприятий России, получивших международный сертификат по системе обеспечения качества на основании МС ИСО 9002.

По инициативе Андрея Альбертовича успешно реализован ряд бизнес-проектов, созданы новые рабочие места, повысилась эффективность использования производственных мощностей горного комплекса и асбестообогатительной фабрики, расширены рынки сбыта продукции.

На предприятии действует инновационная программа расширения мощностей по производству нерудных строительных материалов из асбестовых руд, которая охватывает весь технологический цикл.

Ключевым звеном, способствующим развитию инноваций в сфере производства, являются кадры. В январе 2009 года была организована Служба управления персоналом (СУП), главной целью создания которой, стало обеспечение градообразующего предприятия подготовленными работниками, заинтересованными в труде. В состав СУП вошли три отдела: ОТиЗ, отдел кадров и учебный центр.

Подготовке кадров на нашем предприятии всегда уделяется особое внимание. В коллективе трудится 3200 человек, в том числе 2632 рабочих, 318 человек с высшим образованием, без отрыва от производства учатся в высших и средних учебных заведениях 205 человек.

Основной кузницей кадров является Профессиональный лицей № 43, открытый в 1976 году специально для строящегося тогда горно-обогатительного комбината. Сегодня 40% работающих на комбинате – выпускники лицея. Взаимодействие ПЛ-43 и работодателя строится на договорной основе по следующим направлениям:

- организация производственного обучения и производственной практики учащихся на базе комбината;
- привлечение специалистов комбината для независимой оценки качества обучения и квалификации выпускников на промежуточной итоговой аттестации;
- стажировка преподавателей спецдисциплин и мастеров производственного обучения на рабочих местах предприятия;
- согласование учебных планов и учебных программ лицея с ведущими специалистами комбината.

Партнерские отношения между лицеем и комбинатом обозначены в Соглашении о долгосрочном сотрудничестве, разработанном до 2023 года. В рамках соглашения комбинат поддержал инициативу лицея принять участие в конкурсе по отбору государственных учреждений начального и среднего профессионального образования, внедряющих инновационные образовательные программы для государственной поддержки подготовки рабочих кадров и специалистов высокотехнологичных производств, а также для решения актуальных задач приоритетного национального проекта «Образование».

Для реализации программы комбинат принял участие в софинансировании проекта, выделив 28 млн. рублей на приобретение горнотранспортного оборудования.

Созданный на базе рудника учебно-производственный участок, оснащенный новым учебно-производственным оборудованием, позволяет реализовать практическую направленность обучения учащихся. Продолжается совместная разработка модульных учебных программ по профессиям: «Машинист на открытых горных работах» и «Ремонтник горного оборудования».

Совершенствование социального партнерства лица и комбината в полной мере обеспечивает подготовку конкурентоспособной и востребованной личности на рынке труда.

Из-за негативных последствий финансового кризиса организованы общественные работы, опережающее обучение востребованным профессиям. По этой программе подготовлено 174 работника.

Заключаются договоры с различными вузами и за счет средств предприятия обучаются специалисты необходимых профессий, таких как маркшейдер, геолог и другие. В 2010 году повысили свою квалификацию 52 ИТР комбината, они прошли обучение в Житикаринском колледже по специальности «Открытые горные работы и обогащение полезных ископаемых». Заключен договор о переподготовке специалистов в техническом университете г. Магнитогорска.

На комбинате открыт новый швейный цех. Обучение проводится в своем учебном центре, а практику и стажировку люди проходят уже на рабочих местах.

Весь летний период в обществе трудятся подростки (профилакторий «Ленок»). Учащиеся профтехучилищ, техникумов и высших учебных заведений постоянно проходят практику, а выпускники учебных заведений – стажировку в подразделениях.

Службой управления персоналом формализована процедура приёма и адаптации сотрудника: разработан курс Введение в организацию, Введение в должность, распределены зоны ответственности, сохранен институт наставничества.

Ответственность за адаптацию нового сотрудника распределяется между службой управления персоналом, руководителем структурного подразделения и наставником. Структурное подразделение осуществляет процедуры, связанные с профессиональной адаптацией, а также берет на себя часть ответственности за ввод новичка в коллектив. Специалист службы управления персоналом проводит адаптацию мероприятия: рассказывает о внутренних правилах, поддерживает сотрудника на первых этапах работы.

На комбинате ОАО «Оренбургские минералы» существует не одно поколение трудовых династий. Дети и уже даже внуки идут по стопам своих родителей. Всем известны, пользуются заслуженным уважением и авторитетом семьи Шевченко В.В., Кокотова М.Н., Гуляева И.И., Красикова В.Д., Югова С.Н., Кокотова В.Н., Яшников П.И. и многих других, чья жизнь и работа связана с комбинатом.

ОАО «Оренбургские минералы» награждено дипломом победителя I областного конкурса наставничества в номинации «За развитие партнерских отношений между предприятием и учреждением профессионального образования».



СИСТЕМА РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ КАДРАМИ В ООО «МЕДНОГОРСКИЙ МЕДНО-СЕРНЫЙ КОМБИНАТ»

**Якорнов С.А. - генеральный директор
ООО «Медногорский медно-серный комбинат»**

Общество с ограниченной ответственностью «Медногорский медно-серный комбинат» - динамично развивающееся предприятие металлургической промышленности, основным видом деятельности которого является выпуск черновой меди и серной кислоты при переработке сульфидных концентратов.

Сегодня на предприятии реализуется масштабная программа по реконструкции производства. В 2007 году, мощность серно-кислотного цеха увеличилась более чем в 4 раза, что обеспечило значительное снижение выбросов в атмосферу.

Ведутся масштабные работы по рекультивации карьера Яман-Касы, очистке подотваль-ных вод реки Джерекля и Шарля, техническому перевооружению систем аспирации меде-плавильного цеха и брикетной фабрики, газоочистки плавильного оборудования МПЦ. Все эти меры направлены на решение экологических вопросов.

Ежегодно вносится весомый вклад в благоустройство города, оказывается поддержка детским школьным и дошкольным учреждениям, творческим коллективам, юным спортсменам. На средства медно-серного комбината в Медногорске возведен храм Святителя Николая Чудотворца, проведена реконструкция спортивного стадиона «Труд», финансируется хоккейная команда «Металлург». Немалая лепта внесена в строительство Ледового Дворца спорта «Айсберг».

Сегодня комбинат – сильное, стабильно развивающееся предприятие. Это подтверждает-ся его признанием «Лучшим работодателем Оренбуржья по обеспечению безопасных усло-вий и охраны труда», призером регионального этапа Всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности», победителем Всероссийского конкурса промышленников и предпринимателей «Лучшие Российские предприятия. Динамика, эф-фективность, ответственность -2010».

На «Медногорском медно-серном комбинате» трудится 1 925 человек из них 735 человек - молодежь до 35 лет (включительно). Это 38 % численности комбината.

Активную кадровую политику проводит служба по развитию персонала.

В ООО «ММСК» определены несколько направлений работы с молодыми кадрами: профориентация, обучение и профессиональная подготовка, трудоустройство, стажировка (для эффективной адаптации), работа с кадровым резервом, планирование карьеры.

Профориентация проводится среди выпускников школ, учреждений начального и сред-него профессионального образования для организации целевой подготовки кадров посред-ством проведения следующих мероприятий:

- Размещение объявления в СМИ о целевой подготовке в ВУЗах.
- Организация встреч с выпускниками и их родителями.
- Профориентационное тестирование, собеседование.
- Участие специалистов комбината в работе аттестационной комиссии Медногорского индустриального колледжа.
- Организации экскурсий на промплощадку и в структурные подразделения комбината.
- Посещение музея «Истории комбината».

Обучение молодежи делится на 2 направления:

Подготовка в высших образовательных учреждениях.

1. Целевое обучение выпускников образовательных учреждений по направлению ком-бината - подготовка на договорной основе выпускников школ по очной форме обучения в ВУЗах г.Екатеринбурга (УГТУ-УПИ (УРФУ), УРГЭУ, УРГГУ). Выпускники отбираются на конкурсной основе. За период с 2001-2008год были заключены 53 трехсторонних договора на

целевую подготовку. Но целевая подготовка только частично решает проблему обеспечения квалифицированными кадрами: во-первых не покрывает всей потребности в квалифицированных специалистах, ввиду ограничения средств на эти цели, во-вторых – студенты стали отказываться от выполнения договорных обязательств. Большинство студентов уехав не возвращаются в г.Медногорск (67%), многих привлекает рынок труда в большом городе. Время и средства, затраченные на обучение студентов, расторгнувших договора, становятся безвозвратно потерянными.

2. Обучение работников комбината в представительстве вуза.

С целью минимизации затрат, связанных с подготовкой персонала и повышения квалификации работников комбината руководством ООО «ММСК» совместно с Администрацией МО г.Медногорск было принято решение организовать подготовку кадров в Медногорском Представительстве УГТУ -УПИ г.Екатеринбурга. Работники комбината без отрыва от производства получают качественное высшее образование в более короткие сроки, которые в Медногорском индустриальном колледже составляют 4 года. Обучение проводится по заочной форме за счет средств работников. Сформировано 2 группы, одна из них закончила обучение в 2010г., вторая выпускается в 2011г.

Подготовленных по такой схеме уже более 40 чел. многие из них за период обучения продвинулись по карьерной лестнице.

3. Получение высшего образования работниками предприятия самостоятельно. Положительным является то, что работники без отрыва от производства повышают свою квалификацию, а закрепление теоретических знаний происходит на практике.

В настоящее время на комбинате около 90 человек совмещают работу с обучением в высших учебных заведениях. По профильным предприятию специальностям учатся до 70%.

II. Подготовка и повышение квалификации работников состоит из:

- обучения (по 2-ой профессии, повышение квалификации) по рабочей профессии в учебном центре комбината) и подготовки рабочих по профессии в сторонних учебных центрах.

К привлечению молодежи на комбинат кадровая служба предъявляет высокие требования:

- наличие преимущественно среднего профессионального образования;
- ежегодное приглашение на работу лучших выпускников Медногорского индустриального колледжа;
- трудоустройство выпускников ВУЗов, прошедших целевую подготовку;
- организация стажировки выпускников колледжа совместно с ФГУП ЦЗН г.Медногорска с последующим трудоустройством.

Стажировка позволяет адаптироваться молодежи к производственным условиям, влиться в коллектив, получить навыки работы по профессии. Она организовывается для выпускников Медногорского индустриального колледжа и выпускников целевого обучения ВУЗов. Для стажеров определяются рабочие места, за каждым из них закрепляется наставник.

Кроме этого, на комбинате ежегодно организуется производственная практика для студентов колледжа и ВУЗов.

Стажировка выпускников целевого обучения проходит по индивидуальным планам в течение первого года в два этапа.

Первый этап - теоретическое обучение включает в себя курс учебных занятий в течение 4-х месяцев, проводимых главными специалистами по вопросам металлургии, экономики, охраны труда, работы с персоналом. На этом этапе стажеры готовят работу на тему, выбранную руководителем, и защищают работу перед комиссией.

Второй этап – практический, приобретение опыта по специальности непосредственно на рабочем месте. Закрепленный руководитель и наставник в течение года помогают стажеру освоиться в коллективе, трудовой и должностной функции.

Все молодые специалисты после целевого обучения, а также работники, имеющие большой потенциал в развитии и профессиональном росте включаются в кадровый резерв предприятия.

Сегодня в кадровом резерве числятся 173 работника комбината.

Структура персонала кадрового резерва представлена следующим образом:

- резерв руководителей среднего звена состоит из 51 человека, в том числе работников в возрасте до 35 лет - 24 человека;
- резерв руководителей низшего звена состоит из 105 человек, в том числе работников в возрасте до 35 лет - 63 человека;
- резерв на замещение специалистов состоит из 17 человек, в том числе работников в возрасте до 35 лет - 13 человек.

Отбор в кадровый резерв производится в результате оценки потенциала работников посредством собеседования, наблюдения, психодиагностики.

Развитие кадрового резерва происходит:

- путём стажировки молодых работников в качестве дублера руководителя;
- повышения квалификации в сторонних учебных учреждениях;
- проведением целевых тренингов.

Молодежь комбината принимает участие в работе молодежных творческих коллективов, научно-практических конференций.

В качестве стажировки практикуется обмен опытом на родственных предприятиях, участие в конкурсах профмастерства, в общественной и культурной жизни комбината.

На комбинате осуществляется материальная поддержка молодых работников. Доход молодого работника в ООО «ММСК» может состоять из оплаты труда непосредственно по профессии (заработной платы), в виде вознаграждений (за участие в рационализаторской и инновационной деятельности, в конкурсах профессионального мастерства, за участие в общественной и культурно-спортивной деятельности) и социальных льгот, предусмотренных коллективным договором (материальная помощь при вступлении в брак 11 500 руб. и рождении ребенка 10 000 руб.).

На Медногорском медно-серном комбинате создана молодежная организация. Избран совет организации, утверждена организационная структура совета, определены основные направления деятельности: организационно-кадровое, инновационное, социально-бытовое, спортивное, культурно-массовое.

План мероприятий молодежной организации составляется на год и успешно реализуется.

В рамках мероприятий в феврале 2011 года состоялся общекомбинатский конкурс «Инженер года 2011», где были представлены проектные работы и рационализаторские предложения.

Представители молодежной организации комбината встречаются с представителями молодежи других предприятий по обмену опытом.

Молодежь комбината принимает участие в различных городских и областных мероприятиях:

- а) культурно-массовых (Международный женский день, 1 мая, Дня победы и т.д.);
- б) спортивно-оздоровительных (спартакиада ООО «ММСК»);
- в) творческих (конкурс МИСС ММСК 2011, конкурс «Тепло женских рук», конкурсы «Алло, мы ищем таланты», «Стиль УГМК», областной фестиваль работающей молодежи «Наш формат»);
- г) туристических (городской туристический слет);
- д) благотворительных акциях (организация акций «Собери ребенка в школу», «Одежда. Обувь. Игрушки», «Тысяча свечей»).

Проводятся тематические очные форумы, на которых присутствуют представители молодежной организации, и руководители предприятия для разъяснения жизненно важных вопросов. Такие беседы плодотворно влияют на взаимоотношения молодых работников и администрации комбината, позволяют сформировать общие целевые и ценностные ориентиры.



**О СИСТЕМЕ ПОДГОТОВКИ
КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРОВ В
ФИЛИАЛЕ ОТКРЫТОГО АКЦИОНЕРНОГО
ОБЩЕСТВА «МЕЖРЕГИОНАЛЬНАЯ
РАСПРЕДЕЛИТЕЛЬНАЯ СЕТЕВАЯ КОМПАНИЯ
ВОЛГИ» - «ОРЕНБУРГЭНЕРГО»**

**Кажаев В. Ф., заместитель генерального директора
ОАО «МРСК Волги» - директор филиала «Оренбургэнерго»**

- Благодарности Министерства энергетики Российской Федерации, 2001 г., 2011г.;
- Звание «Заслуженный работник РАО «ЕЭС России», 2003 г.;
- почетная грамота Министерства промышленности и энергетики Российской Федерации, 2006 г.;
- почетная грамота Оренбургской области, 2006 г.;
- почетная грамота РАО «ЕЭС России», 2007 г.
- VI-ой региональный фестиваль в области связей с общественностью «Стеклянный шар» в номинации «Персона года» Кажаев В.Ф. признан победителем, 2008г.

Филиал ОАО «МРСК Волги»- «Оренбургэнерго» - это электросетевой комплекс, в состав которого входит 7 производственных отделений: Центральные, Восточные, Западные, Северные электрические сети, Оренбургские и Орские городские электрические сети, «Информэнергосвязь». В ведении компании находится более 43 000 километров линий электропередачи, 11 000 подстанций разных напряжений. Эксплуатация, техническое обслуживание и ремонты, планирование и общее руководство огромным электросетевым комплексом области осуществляется штатом высококлассных инженеров, мастеров, электромонтеров, управленцев.

Высококвалифицированный персонал - это результат реализации филиалом ОАО «МРСК Волги» - «Оренбургэнерго» продуманной кадровой политики.

Заместителем генерального директора ОАО «МРСК Волги» - директором филиала «Оренбургэнерго» Виктором Кажаевым особое внимание уделяется работе с персоналом, привлечению в отрасль грамотных и активных работников, их удержанию в компании.

Кадровую политику, определенную руководителем «Оренбургэнерго», реализует коллектив кадровой службы «Оренбургэнерго», возглавляемой Валентиной Кузнецовой.

Привлечение молодежи на работу в сетевые предприятия филиала начинается еще со студенческой скамьи. Компанией активно осуществляется сотрудничество с учебными учреждениями, осуществляющими подготовку рабочих специалистов по профессиям и специальностям, востребованным в «Оренбургэнерго»: заключаются договоры о сотрудничестве, организуется практика для студентов на базе предприятий «Оренбургэнерго», проводятся лекции в учебных заведениях, создается база резерва и осуществляется подбор кандидатов на вакантные должности из числа выпускников учебных учреждений. С 2003 года учреждена специальная стипендия для тех студентов, кто желает начать профессиональную деятельность в «Оренбургэнерго».

Так, на работу в Оренбургэнерго было принято выпускников учебных учреждений: в 2008- 66, 2009- 54, 2010г.- 34.

Молодым специалистам, принятым на работу в областную электросетевую компанию, создаются благоприятные условия для начала карьеры. На протяжении многих лет на предприятиях «Оренбургэнерго» создан и успешно работает институт наставничества. Для комфортной адаптации на новом месте работы, получения важнейших профессиональных навыков вновь принятый сотрудник на несколько месяцев прикрепляется к опытному наставнику. Весь период адаптации работника курируется не только наставником, но и специалистом ка-

дровой службы, который заинтересован в повышении эффективности процедуры. Результативность работы по реализации наставничества оценивается ежегодно путем анкетирования работников и подтверждается низкой текучестью среди работников, имеющих небольшой стаж работы.

В 2010 году филиал ОАО «МРСК Волги» - «Оренбургэнерго» был признан победителем I-ого областного конкурса наставничества.

Кадровый резерв на руководящие должности – это один из действенных инструментов создания и поддержания корпоративной культуры, традиций, улучшения деловой атмосферы, считают в «Оренбургэнерго».

Список работников, которые обладают способностями к управленческой деятельности и имеют потенциал для профессионального развития, формируется и актуализируется ежегодно. Резервист, работник предприятия, включенный в кадровый резерв, проходит обучение по индивидуальному плану подготовки, а в случае образования вакансии руководителя, должность в первую очередь предлагается ему. Так, в компании стремятся поддержать трудовую мотивацию и здоровую конкуренцию среди работников.

Работа «Оренбургэнерго» в данном направлении была отмечена на областном уровне:

в 2007 году «Оренбургэнерго» заняло 1-е место в номинации «За развитие организационной структуры поддержки молодых кадров» в 1-ом смотре-конкурсе «Лучшее предприятие по работе с молодежью»;

в 2011 году филиал ОАО «МРСК Волги» - «Оренбургэнерго» был признан победителем областного конкурса «Лучшая организация по работе с молодыми кадрами».

С 2008 года в филиале ОАО «МРСК Волги» - «Оренбургэнерго» работает Совет молодежи, который объединяет сотрудников в возрасте до 35 лет. Совет осуществляет свою деятельность при поддержке руководства и профсоюзной организации филиала. В составе совета созданы три комитета: научно-практический, социально-информационный и молодежной политики.

Научно-практический комитет организует конференции и семинары, обеспечивает поддержку инновационной деятельности молодежи. Комитет призван содействовать внедрению в производственной деятельности новейших достижений науки и техники, молодежных изобретений, рационализаторских предложений.

Не менее серьезные задачи руководство компании поставило и комитету молодежной политики: содействие профессиональному и личностному росту молодых работников. Для этого комитет наделен полномочиями вносить на рассмотрение руководства предложения о направлении молодых работников на обучение, включении в кадровый резерв и даже повышении в должности.

Спортивные состязания, экскурсии, культурно-массовые мероприятия – сфера деятельности социально-информационного комитета.

Совет молодежи «Оренбургэнерго» является активным участником мероприятий, проводимых на городском и областном уровне и неоднократным победителем различных конкурсов и соревнований.

Обучение персонала всех уровней является частью корпоративной культуры, ключевой составляющей развития персонала в целом, способствующей укреплению конкурентного преимущества Филиала.

Стратегия Филиала в сфере обучения заключается в формировании надежного высококвалифицированного персонала, готового к выполнению текущих и перспективных бизнес-задач, стоящих перед Филиалом.

Приоритетными направлениями в обучении персонала для Филиала являются:

- обучение технического персонала, направленное на обеспечение надежности профессиональной деятельности;
- обучение руководящих кадров;
- обучение перспективных работников, состоящих в кадровом резерве на руководящие должности.

Ежегодно на обучение персонала направляется сумма более 10 000 тыс. руб.

В компании активно проводится внутрикорпоративное обучение силами работников компании. Так, в 2010 году было проведено 49 внутрикорпоративных обучающих мероприятий по различным темам, в которых приняло участие более 500 человек.

Работа коллектива кадровой службы «Оренбургэнерго» была отмечена дипломом всероссийского конкурса «Лучшая кадровая служба» в 2005 и 2006 годах.

Комплексность и системность кадровой политики филиала ОАО «МРСК Волги» - «Оренбургэнерго» - это залог успешной работы всего электросетевого комплекса области. Успех работы коллектива подтверждается сертификатами и дипломами.

Филиал «Оренбургэнерго» одним из первых в Оренбургской области получил международные сертификаты OHSAS 18001, ИСО 14001, ИСО 9001. Филиал «Оренбургэнерго» является неоднократным победителем и призером ежегодных всероссийских и областных конкурсов: «Лидер экономики», «Лучший работодатель Оренбургской области по обеспечению безопасных условий и охраны труда», «Лучшее предприятие по работе с молодежью», «Лучшая Сетевая организация электроэнергетики высокой социальной эффективности», «Эффективное управление кадрами», «100 лучших товаров России», «Лидер экономики», «I областной конкурс наставничества», «Лучшая организация по работе с молодыми кадрами» и другие.

Аудиторами Ассоциации по сертификации «Русский Регистр» отмечено положительное стремление Филиала к постоянным улучшениям, высокий темп деятельности по совершенствованию СМК.



ОБ ОПЫТЕ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА

**Кузнецова В. Д. – начальник отдела рекрутинга,
оценки и развития персонала
филиала ОАО «МРСК Волги» - «Оренбургэнерго»**

В нашей компании работают более 4500 человек, в том числе молодых в возрасте до 35 лет – около 42%. При этом молодёжь в категории специалистов составляет около 50%.

Известно, что главным кадровиком в компании является ее руководитель, у нас - это Кажаяев В.Ф.

Он всегда считал и считает подготовку резерва кадров одним из основных направлений в работе кадровой службы. А молодёжь, с ее стремлением к карьере - важным ресурсом компании. Виктор Фёдорович инициировал создание в компании Совета молодежи как органа, способствующего проявлению активности молодежи.

Кадровая политика Оренбургэнерго реализует 2 основных направления работы с молодежью – использование потенциала молодежи, работающей компании, и привлечение в компанию молодых специалистов и рабочих из внешнего резерва.

При замещении вакансий всегда рассматриваются кандидаты из резерва.

Основные нормы, регламентирующие работу по формированию кадрового резерва закреплены в Положении о кадровом резерве. Им определяются принципы работы, технология оценки качества подготовки резерва.

С 2005г. процедура формирования кадрового резерва основывается на следующих принципах:

1. Добровольность включения в кадровый резерв.
2. Включение в резерв на основании результатов работы и положительных рекомендаций.
3. Приоритетность назначения на руководящие должности кандидатов из кадрового резерва.

Он состоит из групп должностей: руководителей высшего, среднего звена и перспективный.

На руководящие должности высшего звена (директор, главный инженер, заместитель директора) мы готовим кандидатов из числа работников, имеющих руководящий опыт работы, знания и навыки по курируемому виду деятельности. При этом возраст жёстко не ограничивается. Обучение данной категории раньше (при финансировании подготовки кадрового резерва) заключалось в организации и проведении профессиональной подготовки в ОГИМ или АННХ при Правительстве РФ.

Резерв на должности среднего звена на 5-летнюю перспективу формируется из числа работников до 40 лет, имеющих высшее образование и стаж работы по специальности. План подготовки формируется, как правило, на весь период, рассчитанный до момента освобождения должности и направлен на получение знаний и навыков, необходимых для занятия конкретной должности.

На должности руководителей среднего звена, подлежащие плановому высвобождению в связи с выбытием на пенсию, резерв руководящих должностей является самым реальным и востребованным.

В Компании существует программа стимулирования ухода на пенсию, поэтому мы уверены в освобождении руководящей вакансии и готовим группу резервистов к назначению.

И третий вид резерва перспективный, формируется из молодых специалистов и рабочих до 35 лет, причём не на конкретную должность, а по направлениям деятельности он представляет собой банк данных о молодых работниках, положительно зарекомендовавших себя в работе, стремящихся к карьерному росту.

Перспективный резерв на руководящие должности формируется не на конкретные должности, а по основным направлениям деятельности (экономика, техника, право). Такое разделение резерва по группам оптимально для нас, так как видом резерва определяются требования к кандидатам и особенности подготовки.

Актуализация резерва проводится ежегодно в I квартале нового рабочего года. В Компании издается приказ, в котором оповещаются все работники о начале работы и устанавливаются контрольные сроки. Кадровой службой формируются списки должностей, на которые формируется резерв. Основой являются -штатное расписание, результаты мониторинга потребности на 5-летнюю перспективу, план выбытия персонала на пенсию.

Затем осуществляется сбор заявок от руководителей и работников и формируется список кандидатов в резерв. В отношении кандидатов проводятся оценочные мероприятия.

Каждый кандидат проходит анкетирование, из анкеты мы узнаем о карьерных ожиданиях кандидата.

В отношении каждого кандидата проводится экспертная оценка мотивации и деловых качеств по 9 критериям. Критерии формируют профиль руководителя, который по нашему мнению наиболее оптимален для нашей компании.

Результаты оценки сравниваются с рекомендуемым профилем и при соответствии критериям кандидат проходит этап оценки и включается в список резерва.

Списки резерва подлежат утверждению директором Компании сроком на год.

На этом работа не заканчивается, а только начинается, так как основной частью её же является подготовка резерва.

На каждого резервиста разрабатывается индивидуальный план подготовки, который включает в себя 2 блока теоретической и практической подготовки.

В настоящее время подготовка на резерв 1 и 2 вида в обязательном порядке включает управленческий минимум, состоящий из специальных профессиональных знаний, основ менеджмента (в т.ч. ИСМ), экономики, энергетики и управления персоналом. Получить эти знания резервист может, обучаясь как самостоятельно, так и за счет работодателя. До 2008 года бюджет обучения, позволял направлять их на обучение в ОГИМ или АНХ. Сейчас в связи с сокращением финансирования обучение 1 и 2 группы осуществляется в ИПК, или в рамках внутрикорпоративного обучения.

На 2011 год запланировано 2 тренинга и обучение 12 резервистов в ИПК. Именно поэтому мы развиваем альтернативные методы обучения, например, внутрикорпоративное или мультимедийное обучение.

Так, если ранее управленческие тренинги проводились в нашей Компании только сторонними организациями (Москвы, Самары, Оренбурга), то сейчас мы активно используем собственный ресурс: управленческие тренинги для резерва и новых руководителей проводит работник кадровой службы Алексеева О.А.

В 2011 году запланировано 4 тренинга для резервистов по теме «Легко ли быть менеджером», в рамках которых они получают знания и основные навыки руководства коллективом.

Ежегодно управление менеджмента качества планирует и проводит не менее 4 обучающих семинаров для новичков и резервистов.

Для этого разработана презентация, которая находится на общесетевом ресурсе и может быть использована работниками для самоизучения.

В 2009 году проводилась научно-практическая конференция специалистов и рабочих, в рамках которой молодёжь представляла свои проекты по улучшению работы Компании в разных направлениях деятельности. По итогам был выпущен сборник материалов конференции.

Для подготовки резервистов в 2010 году была приобретена мультимедийная программа «Личная эффективность руководителя», которая активно используется для обучения резерва и новых руководителей. Программа устанавливается на ПК работников, и включает в себя входное и выходное тестирование, 10-часовой курс обучения по менеджменту.

В 2011 году мы планируем организовать обучение резервистов в форме субботней школы, в рамках которой проводить как теоретическое обучение, так и тренинги.

Мы считаем, что наилучшим видом обучения является реальная практическая деятельность, с ее проблемами и задачами, поэтому рекомендуем резервистам активнее участвовать в решении проблем предприятия в составе рабочих групп, в семинарах – совещаниях, в организации различных мероприятий как производственного, так и общественного характера.

Приветствуется участие резервистов в работе инженерно-технического совета, совета молодежи, в профессиональных соревнованиях.

В отношении значимых должностей, а также должностей руководителей технических отделов, где последствия ошибок особенно тяжелы, практикуется временный перевод работника на должность руководителя на срок до 1 года при одновременном сохранении в качестве наставника руководителей-пенсионеров. Решение о назначении на должность принимается после оценки результатов деятельности в течение года.

В 2010 году из числа 48 назначенных на руководящие должности 38 - были из состава внутреннего резерва.

Резерв для работодателя - это гарантия наличия работников, подготовленных к назначению на руководящие должности, обеспечение преемственности управления, оперативность заполнения вакансий, возможность дополнительной мотивации работников, стремящихся к карьерному росту.

Для работников - это возможность, если не быть назначенным на руководящую должность, то получить новые знания и опыт в ходе подготовки к должности.

Для нас работа с резервом приносит результат. Сейчас на все определенные нами должности сформирован кадровый резерв из 260 человек.



ИВОЛГА

ЗНАЧЕНИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В РАЗВИТИИ АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА

**Алексий Е. И. – заместитель генерального директора
по работе с персоналом агропромышленного холдинга
«Оренбург-Иволга»**

Компания является крупнейшим агропромышленным холдингом в Оренбургской области с замкнутым циклом производства, включающим в себя производство, хранение, переработку и реализацию сельскохозяйственной продукции и продуктов питания, а также подразделения обслуживающей сферы. В него входят 17 сельхозпредприятий.

Для стабильного развития сельскохозяйственного производства создана разветвленная инфраструктура перерабатывающих предприятий.

Компания имеет собственные элеваторы, молокозавод, колбасные цехи, пекарни и кондитерский цех, подразделение по производству питьевой бутилированной воды. Для реализации продукции собственного производства создана сеть оптово-розничной торговли во всех районах области, где присутствуют подразделения ООО «Оренбург-Иволга».

Такой принцип работы позволяет конечным потребителям приобретать продукцию по приемлемым ценам.

Сфера услуг представлена транспортными подразделениями, которые обеспечивают грузоперевозчиками не только подразделения компании, но и сторонние организации, сферу общественного питания представляют ряд столовых и кафе. Имеется собственный торгово-развлекательный комплекс.

Численность сотрудников на сегодняшний день превышает пять тысяч человек.

Учитывая специфику деятельности предприятий и трудностей с закреплением кадров на селе, особое внимание уделяется деятельности кадровой службы.

В холдинге разработана программа по привлечению молодых специалистов на село, и их закрепление на предприятиях, в соответствии с которой источники формирования кадрового резерва мы разделили на внешние и внутренние.

Основные вакансии мы закрываем в основном за счет внешних источников. Это работа с учебными заведениями высшего, среднего и начального профессионального образования в плане сотрудничества по проведению производственных, учебных и преддипломных практик. Из всех ВУЗов г.Оренбурга больше всех, эффективнее и плодотворнее мы работаем с ОГАУ. Мы предоставляем свои производственные цехи для проведения практик студентов зоотехнического и ветеринарного факультетов, для студентов агрономического и технического факультетов. Студенты и аспиранты агрофака имеют прекрасную возможность проводить опытные работы на полях АФ «Краснохолмской» и иных предприятиях проекта, для выявления сортов устойчивых к нашим климатическим условиям. В течение текущего года на предприятиях холдинга прошли практику более 220 студентов ОГАУ, ОГИМ, ОГУ и автотранспортного колледжа.

Активно проводится работа по долгосрочным договорам о сотрудничестве с учебными заведениями начального профессионального образования (ПУ с. Октябрьское, п. Тюльган, с. Новосергиевка, с. Илек), которые готовят рабочие кадры для села.

Ежегодно более 40 студентов этих учебных заведений проходят производственную практику в качестве мастеров-наладчиков, трактористов-машинистов, электриков, электрогазосварщиков и т.д.

С целью подбора кадров мы принимаем участие в телемостах, проводимых учебными заведениями.

Нами возобновлена работа со студенческими отрядами.

Третий год на базе предприятия в с.Нижняя Павловка работает студенческий механизированный отряд. Итог трехлетней работы : 3 молодых специалиста приглашены на работу

на предприятия, которым выданы именные сертификаты. Один из них остался работать в студенческом отряде в МТС «Октябрьское».

Отдельным этапом подбора кадров является стажировка.

На сегодня на стажировке находятся 23 молодых специалиста, из них 11 остались работать на предприятиях. Особенно радует тот факт, что все стажеры, которые приехали на стажировку в сельхозпредприятия, остались работать там же.

Мы не боимся доверять молодым специалистам самые ответственные участки работы: из 19 руководителей СХП – 2 в возрасте до 35 лет, самому молодому руководителю предприятия 24 года, это выпускник ОГАУ 2009 года. Для формирования кадрового резерва за счет внутренних источников мы разработали: Нормативно-правовую базу, Положение о наставничестве, Положение об обучении, Положение об адаптации персонала.

Для выполнения этой программы в 2010 году мы впервые разработали программу «Кадры», внедрили систему аттестации персонала и внедряем систему обучения. (Учитывая обстановку, сложившуюся в сельском хозяйстве в последние годы, обучение проводим в основном внутрикорпоративное. С этой целью на базе нашего предприятия в с. Нижняя Павловка создается Учебный центр. По окончании сезонных работ, как правило с ноября по февраль, проводим обучение узких специалистов: в ИПК ОГАУ.) Программа ориентирована на молодых специалистов и рабочих и на работу с кадровым резервом. Программа состоит из трёх этапов:

1 этап - Перспектива-сотрудник. Проведение обучающих мероприятий, закрепление в рамках программы «Наставничество» полученных на практике. На данном этапе проводится оценка закрепленных навыков, оценка потенциала сотрудника к обучению на более высокой стадии, готовности сотрудника к переходу в кадровый резерв и продвижению по карьерной лестнице. Для специалистов, включенных в кадровый резерв, составляем индивидуальную карту развития сотрудника.

2 этап - Перспектива-отдел. Формирование кадрового резерва на замещение должностей и руководителей среднего звена. Развитие навыков, компетенций работника как руководителя среднего звена, исходя из требований к навыкам и знаниям сотрудников отдела, как если бы этот отдел был представлен одним должностным лицом.

3 этап - Перспектива-компания. Формирование кадрового резерва на замещение должностей главных специалистов и руководителей. Работает программа на удержание перспективных сотрудников, их обучение, совершенствование профессиональных и менеджерских навыков.

На предприятиях проекта существует реальная возможность быстрого карьерного роста. Необходимо только желание самого сотрудника.



ПРИНЦИПЫ ЭФФЕКТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ В ГООУ «УЧЕБНО-КУРСОВОЙ КОМБИНАТ ОРЕНБУРГСКОГО ГУП «ОБЛЖИЛКОМХОЗ»

**Адер М.М. – директор ГООУ «Учебно-курсовой комбинат
Оренбургского ГУП «Облжилкомхоз»**

Учебный пункт для подготовки специалистов коммунального и газового хозяйства Оренбургской области был создан в 1969 году.

За 40 лет своей деятельности ГООУ «Учебно-курсовой комбинат Оренбургского ГУП «Облжилкомхоз» подготовил около 250 тысяч специалистов – инженерно-технических работников и рабочих самых различных профессий: операторов котельных и тепловых пунктов, операторов АЗС и АГЗС, стропальщиков и крановщиков, аппаратчиков воздухоразделения и химводоочистки, слесарей по ремонту и эксплуатации газового оборудования и подземных газопроводов, лифтеров и электромехаников по лифтам, слесарей-сантехников и газосварщиков, машинистов холодильных и компрессорных установок и даже промышленных альпинистов. Это – далеко не полный перечень основных профессий.

Специальную подготовку проходят водители по изучению требований безопасной эксплуатации газобаллонных автомобилей.

УКК готовит не только специалистов для жилищно-коммунального хозяйства области, но и для других отраслей экономики.

Сегодня учебные кабинеты УКК отвечают самым высоким требованиям - в них есть электрифицированные стенды-макеты, натуральные объекты, сигнальные устройства безопасности. Гордость комбината - компьютерный класс с обучающими и контролирующими программами. К услугам слушателей хорошая техническая библиотека, которая насчитывает более 3000 экземпляров нормативной, учебно-технической, справочной и методической литературы, а также периодические издания по вопросам охраны труда, промышленной безопасности, профессионального образования.

В УКК оборудована полигонная площадка, на которой имеется учебный газовый колодец, где слушатели отрабатывают навыки проведения газоопасных работ, учебные сантехкабина, сварочные посты, АЗС и электроподстанция, натуральные объекты - отопительные котлы различных марок, газораспределительные установки, тренажер для отработки практических навыков промышленных альпинистов. Оборудована учебная мини-котельная и ведется подготовка персонала, обслуживающего газоиспользующие установки.

Сегодня перед коллективом УКК поставлена задача максимального приближения условий обучения к реальным. Например, учебный газовый колодец планируется модернизировать таким образом, чтобы он полностью воспроизводил условия выполнения работ в реальном колодце. Проведена большая работа по организации качественной подготовки рабочих на базе учебно-курсового комбината. Главное условие при обучении - готовность технического персонала после завершения курса не только знать «как делать», но и уметь выполнять основные работы, т.е. обладать практическими навыками. На квалификационных экзаменах, кроме вопросов по спецтехнологии, слушатели рассматривают конкретные случаи получения различных травм на производстве. Они рассказывают и показывают, как действовать и как правильно реагировать при возникновении непростой ситуации.

Большое значение имеют и ежегодные областные конкурсы профессионального мастерства операторов котельной, проводимые Правительством Оренбургской области, областным союзом промышленников и предпринимателей на базе нашего УКК. Конкурс предоставляет возможность отличиться тем, кто готов к ежедневному самосовершенствованию своих профессиональных навыков.

Комбинат одно из немногих учебных заведений области, где ведется обучение профессиям повышенной опасности. Потому он тесно сотрудничает с Приуральским Управлением по экологическому и технологическому надзору Ростехнадзора, представители которого контролируют процесс обучения и участвуют в работе комиссий, принимающих квалифика-

ционные экзамены.

Руководители и специалисты организаций, которые осуществляют деятельность в области промышленной безопасности и отвечающие за безопасную эксплуатацию систем газораспределения и газопотребления, грузоподъемных механизмов и объектов котлонадзора, проходят в УКК предаттестационную подготовку и компьютерное тестирование. УКК аккредитован в качестве независимого аттестационно-методического центра.

Комбинат постоянно обменивается опытом с учебными заведениями профессиональной подготовки российских регионов. Периодически преподаватели УКК повышают свою квалификацию, выезжая в Москву, Казань, Санкт-Петербург, Челябинск, Екатеринбург, Саратов, Владимир, Люберцы, Нижний Новгород, Красноярск и другие города России.

Учебно-курсовой комбинат обучает слушателей со всей области, чему способствует наличие учебных отделов в Бугуруслане и Новотроицке.

За год в рамках семинаров и курсов различной продолжительности обучение проходит до десяти тысяч человек. Учебно-курсовой комбинат Оренбургского ГП «Облжилкомхоз» по качеству подготовки специалистов входит в десятку лучших в России.

Достижения УКК стали возможны благодаря профессиональному кадровому потенциалу. Обучение проводят высококвалифицированные штатные инженерно-педагогические работники с большим стажем работы: Томилин Александр Михайлович, Бухарембетов Тимур Габдуллаевич, Климова Наталья Иосифовна, Обухов Юрий Кузьмич, Белоус Анатолий Петрович, Иванов Александр Кириллович. Наряду с традиционными методами обучения они используют современные модульные технологии обучения, компьютерные тренажеры.

Высокое качество и оперативность выполнения работы - визитная карточка УКК.



ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ И ЭКОНОМИКА – ВМЕСТЕ

**Елагина Л.В. – директор ФГО УСПО «Оренбургский
государственный колледж»**

Оренбургский государственный колледж - современное многопрофильное образовательное учреждение, реализует программы среднего и начального профессионального образования. С 2010 года активно участвует в эксперименте по разработке образовательной программы прикладного бакалавриата – ступени высшего профессионального образования.

Созданный на базе трёх профессиональных училищ и техникума, колледж продолжает лучшие традиции профессионального образования и участвует в освоении, внедрении в образовательный процесс современных педагогических, в том числе информационно-коммуникационных технологий.

Ежегодно в колледже обучается более 1300 студентов, выпускается около 350 человек. За последние 15 лет подготовлено 18 тысяч рабочих и специалистов для предприятий добывающей и перерабатывающей промышленности, строительства и машиностроения, легкой и пищевой промышленности, сферы обслуживания и учреждений образования рынка труда Оренбуржья, России и Казахстана. Студенты в рамках заключённых долгосрочных договоров проходят практику на ведущих предприятиях города и области: (предприятия ООО «Газпром добыча Оренбург», ПО «Стрела», ООО «Оренбург водоканал», ООО «Оренбургский радиатор», в образовательных учреждениях и предприятиях общественного питания, на которые они затем уходят работать.

Но главное для нас - вырастить профессионала, создать среду, в которой каждый подросток окажется вовлечён и в творческое освоение профессии. Для этого проводим конкурсы профессионального мастерства, олимпиады, мастер-классы, организуем участие в проектной деятельности, конференциях, кружках технического творчества, встречах в рамках круглых столов с самыми авторитетными людьми в каждой из профессиональных сфер, экскурсии на самые современные предприятия города. Такая атмосфера мотивирует студентов на более осмысленное обучение, активизирует процессы самовоспитания и саморазвития.

Для более эффективного формирования профессиональных навыков студентов мастерами производственного обучения снимаются и монтируются учебные ролики. Мы активно проявляем гражданскую позицию педагогического коллектива и обучающихся, организуем благотворительные акции «Подари детям рождество», помощь детскому приюту и др.

Студенты - неперенные участники творческих и спортивных мероприятий города и области.

Мы большое внимание уделяем повышению квалификации педагогических работников колледжа: организуем стажировки на ведущие предприятия, проводим конкурсы профессионального мастерства среди педагогов. В рамках подготовки к конкурсам разрабатываются и используются в учебном процессе электронные образовательные ресурсы (учебные пособия, методические рекомендации, электронные учебники и др.), размещённые на портале колледжа.

В своей практической работе мы стремимся формировать и поддерживать в коллективе понимание того, что все педагоги, студенты и учащиеся - одна дружная семья.

Преданность коллективу учебного заведения, доверие коллегам проявляется и в том, что многие сотрудники выбрали колледж для обучения собственных детей и внуков.

Более 35 лет работает в колледже, Романенко Тамара Анатольевна, преподаватель специальных дисциплин и заведующая отделением, заслуженный учитель РФ, выпускница более 1000 студентов. Она – основательница династии профессионалов: её дочь Светлана Олеговна Ноздрюхина, кандидат педагогических наук, заведует отделением дизайна.

Более 32 лет социальным педагогом работает Любовь Александровна Лебедева, Почётный работник НПО, которая помогает студентам справляться с жизненными трудностями. А

её дочь – Надежда Сергеевна, закончив колледж и университет, учит будущих социальных педагогов.

Замечательным преподавателем математики и старшим методистом трудится Татьяна Семёновна Медведева, Отличник народного просвещения. Она вместе с мужем – Анатолием Ивановичем учит студентов, а их дочь Наталья Анатольевна Сергеева является заместителем директора по учебно-методической работе, кандидатом педагогических наук.

В колледже работает Шевченко Софья Николаевна - Заслуженный мастер профессионального образования Российской Федерации и её дочь Дудкина Светлана Витальевна - руководитель физического воспитания, благодаря которой студенты демонстрируют высокие спортивные результаты.

Не случайно колледж имеет многочисленные награды: Диплом за конкурсную работу «Формирование творческого стиля деятельности будущего конструктора-модельера средствами дизайна», Диплом за участие в международном конгрессе-выставке «Global-Education – Образование без границ» и многие другие.



О РАБОТЕ С МОЛОДЫМИ КАДРАМИ В ЗАО «УПРАВЛЯЮЩАЯ КОМПАНИЯ «ГОРОДСКОЙ ТОРГ» Г. БУЗУЛУКА

Дикман И. И. - генеральный директор
ЗАО «Городской Торг», г. Бузулук

Двадцать восемь лет возглавляет коллектив Городского торгога. Заслуженный работник торговли РФ, депутат Законодательного собрания Оренбургской области. Он награжден: золотой медалью «За безупречную деловую репутацию», памятной медалью «Лучшие люди России», грамотами Губернатора Оренбургской области за большой личный вклад в развитие пищевой и перерабатывающей промышленности.

Предприятие, несмотря на трудности перестройки, сумело сохранить сеть магазинов с советских времен. В настоящее время оно стабильно развивается и является одним из крупнейших торговых и перерабатывающих предприятий Оренбургской области.

Городской Торг занимается выпуском продукции собственного производства и реализацией продуктов питания через розничную сеть своих магазинов.

Городской торг - это 4 собственных цеха (колбасный, хлебный, пельменный и кондитерский), 15 магазинов - из них 12 универсамы и 32 торговых киоска.

Сегодня выпуск колбасных изделий составляет 190 тонн в месяц более 100 наименований (вареные, полукопченые колбасы, деликатесные изделия, сосиски, сардельки, мясные полуфабрикаты и т.д.) Для их изготовления используется только натуральное сырье.

Хлебный цех выпускает более 30 наименований хлебобулочных изделий, из них - 11 видов хлеба, 5 видов батонов и 15 наименований булочных изделий.

Кондитерский цех выпускает более 36 наименований кондитерских изделий: пирожные, кексы, рулеты, 22 из которых составляют торты. Реализация кондитерских изделий составляет около 25 тонн в месяц. Наибольшей популярностью у горожан пользуется фирменный торт «Бузулукский» с гербом нашего города.

Численность работающих составляет более 1070 человек, из них 38% составляют молодые сотрудники в возрасте до 35 лет.

Для работы с кадрами создано управление персоналом, начальником которого является Волкова С.В.

В 2001 году Советом директоров было принято решение об обучении работников (в возрасте до 35 лет) в высших учебных заведениях, связанных со спецификой предприятия при условии 50% оплаты за обучение за счет собственной прибыли.

С 2001 по 2010 годы получили высшее образование 10 сотрудников по специальности «Коммерция и торговое дело». В настоящее время в высших и средних учебных заведениях обучается 37 работников Компании.

Предприятие тесно сотрудничает с учебными заведениями (ФГОУ СПО «Бузулукский строительный колледж, ГОУ НПО ПУ №4, ПУ №3, Самарская государственная сельскохозяйственная Академия, Оренбургский Аграрный Университет и др.).

В начале учебного года заключаются договоры с профессиональными учебными заведениями на прохождение всех видов практики (производственной, технологической, преддипломной). Ежегодно проходят практику с оформлением трудовых отношений 30-40 студентов по специальности: «Товароведение и экспертиза товаров», «Оператор ЭВМ», «Повар-кондитер», «Менеджер», «Продавец продовольственных товаров», «Электромонтажник электрических сетей» и др. По окончании практики проводится отбор лучших учащихся и студентов и дальнейшее их трудоустройство.

В 2010 году на предприятие были приняты 20 молодых специалистов, 3 выпускника ОГУ, 1-БГТИ., 1-СГСА, 2-ОГАУ, 5 выпускников БФЭЖ др. Молодые специалисты с первых дней работают под руководством высококвалифицированных, опытных наставников, которые их обучают, передают секреты своего мастерства.

В целях повышения квалификации, экономических знаний и общественного уровня работающих осуществляется программа по повышению квалификации работников и их переподготовки. Ежегодно работники проходят обучение во Всероссийском научно-исследовательском институте им. Горбатова (ВНИИМП), повышают квалификацию в Технологическом лицее №4 г. Москвы, в ГОУ НПО ПУ №4, ГОУ УКК г. Бузулука.

На предприятии проводятся обучающие семинары, а также тестирование, анкетирование, собеседования с сотрудниками подразделений (молодыми специалистами). Выдвигаются инициативные, молодые работники в резерв на замещение вакантных руководящих должностей.

Для повышения профессионального мастерства на предприятии ежегодно проводится конкурс на звание «Лучший по профессии». Сотрудники, получившие звание «Лучший по профессии» ежемесячно в течение года получают доплату в размере 20% от должностного оклада.

В плане подготовки кадров активно сотрудничаем с Центром занятости населения г. Бузулука, участвуем в ярмарках вакансий, презентациях, фестивалях, принимаем на стажировку выпускников колледжей и ВУЗов. По окончании стажировки специалисты приглашаются на работу в ЗАО «УК Городской торг».

Предприятие активно поддерживает молодые семьи. Выделяется материальная помощь и дополнительный оплачиваемый отпуск при бракосочетании работника и рождении ребенка.

Молодые сотрудники активно участвуют в культурной, спортивной жизни предприятия и города Бузулука. На предприятии есть своя футбольная команда, которая неоднократно занимала призовые места и награждалась грамотами и дипломами главы г. Бузулука.

С молодыми кадрами проводится работа, которая способствует дальнейшему развитию производства продукции и её реализации населению. Не случайно Компания «Городской торг» является победителем областного конкурса «Лидер экономики».

Магазины Городского торгового предприятия на протяжении последних 5 лет являются победителями конкурса «Предприятие торговли современного сервиса», проводимого Правительством Оренбургской области, неоднократно награждались дипломом победителя в номинации «Лучший продовольственный магазин».



ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ – ГЛАВНЫЙ ФАКТОР РАЗВИТИЯ ООО МЯСОКОМБИНАТ «СОРОЧИНСКИЙ»

Аравицкая О.М. – директор
ООО мясокомбинат «Сорочинский»

2011 год юбилейный для сорочинских мясопереработчиков – 95-летие Сорочинского мясокомбината и 10 – летие образования ООО мясокомбинат «Сорочинский».

Любой юбилей это не только праздник, но и повод подвести итоги, наметить планы на будущее.

Сегодня сорочинские колбасные изделия, вновь, как и прежде популярны и можете не сомневаться – изготовлены исключительно из высококачественного сырья местных сельхоз-товаропроизводителей.

Лидирующие позиции на рынке удерживаются благодаря внедрению современных технологий в производстве, маркетингу, высокому профессионализму специалистов и верности традициям работников предприятия.

Становление, развитие и процветание старейшего предприятия на сорочинской земле является прямым доказательством важнейшей роли человеческого фактора в развитии «новой экономики».

На предприятии сегодня полностью отремонтированные производственные цеха, лаборатории, благоустроенная территория предприятия с газонами, клумбами и фонтаном. На территории своя столовая с горячим питанием (с символической оплатой 5 рублей за обед), свой кабинет первой доврачебной помощи, фирменный магазин и кондитерский цех.

На комбинате трудится более ста шестидесяти жителей Сорочинска, уверенных в завтрашнем дне. Коллектив гордится своим предприятием и очень им дорожит.

Работники предприятия регулярно получают заработную плату, продовольственный паек, во время отпуска поправляют здоровье за счет предприятия.

В апреле 2001 года, мало кто верил в успех, было сложно, но у нас была весомая поддержка коллектива: Кузнецов Сергей Васильевич – главный инженер, Куликова Марина Анатольевна – главный бухгалтер, Аравицкий Александр Михайлович – начальник убойного цеха, Пискунова Людмила Михайловна – начальник колбасного цеха, Гриднева Галина Михайловна – бывший начальник холодильника и многие другие.

За каждым из них свой трудовой коллектив добросовестных и профессиональных работников, свои победы и промахи, свои будни и праздники.

В восстановлении родного предприятия, в обучении профессионализму молодых работников бескорыстно делились своим опытом и знаниями: Киселева Нина Филипповна – бывший начальник убойного цеха, Гаврилова Мария Петровна – бывший мастер колбасного цеха, Сервецкая Лидия Алексеевна – бывший технолог колбасного цеха, Черных Валентина Владимировна – бывший мастер холодильника, Федий Леонид Григорьевич – начальник компрессорного цеха и другие.

Ветераны Сорочинского мясокомбината выступали с предложениями, советами, предлагали обращаться к ним за помощью. С этого дня установилась тесная связь и коллектива нового ООО мясокомбинат «Сорочинский» с ветеранами прежнего. Встречи стали традицией, забота о ветеранах регулярной: продовольственные пайки к праздникам, подарки к юбилеям, поддержка в трудную минуту. 70% пенсионеров мясокомбината являются инвалидами. Не случайно мероприятия по восстановлению предприятия и созданию благоприятных безопасных условий труда проводились параллельно.

Сейчас одно поколение сменяется другим. И, что на мясокомбинате трудится, уже третье, а то и четвертое поколение сорочинцев – общий стаж трудовых династий превышает возраст комбината.

На место уже решенных проблем и задач встают новые еще более важные, решить которые можно только на основе научно-технического прогресса. Поэтому наряду с характерными для мясоперерабатывающих предприятий профессиями появились: «Инженер-программист», «Инженер по телекоммуникациям».

«Наш комбинат - одно из немногих предприятий, которое работает с полным циклом: от закупки и вывоза скота от производителей, до выхода готовой продукции. Побывав в Германии на предприятии аналогичном по масштабу и объему собственному, у меня родилась идея создать нечто подобное. Благо есть кому помогать воплощать эти идеи: в штате наряду с профессионалами молодые дипломированные специалисты – Харламов Евгений Иванович – главный энергетик, Пискунов Алексей Владимирович – технолог колбасного цеха, Сазонова Анна Владимировна – технолог обвалочного отделения, Криволапова Екатерина Владимировна – бухгалтер мясозирового комплекса, Захарова Елена Александровна - бухгалтер колбасного цеха, Пичужкина Марина Александровна - мастер холодильного цеха, Бакирова Алина Серветовна – менеджер по продажам, Михайлова Ольга Анатольевна – мастер сырьевого отделения, Прошкин Дмитрий Вячеславович – машинист холодильных установок компрессорного цеха, которые с большим упорством к своим теоретическим знаниям прибавляют практические производственные навыки и я верю за ними - будущее предприятия.

Важным импульсом для дальнейшего развития производства на мясокомбинате являются выставки – ярмарки, конкурсы, семинары российских и областных масштабов. Обмен опытом всегда выгоден: здесь узнаешь о новых современных видах оборудования; заключаешь партнерские соглашения на их поставку, узнаешь о последних тенденциях и ноу-хау в области мясоперерабатывающих холдингов мира. В свою очередь на этих мероприятиях люди по достоинству оценивают продукцию своего сорочинского мясокомбината.

Высокие вкусовые характеристики и стабильное качество продукции подтверждается дипломами и медалями конкурсов: «100 лучших товаров России», Российской агропромышленной выставки «Золотая Осень», российских производителей «Наша марка»; Международного форума Мясная индустрия и другие. По итогам работы 2010 года ООО мясокомбинат «Сорочинский» включен в Национальный Реестр добросовестных поставщиков.

У коллектива большие производственные планы – дальнейшее расширение рынков сбыта готовой продукции; развитие цеха полуфабрикатов и реконструкция цеха вторичной переработки сырья. Реализация этих планов служит одной цели - сохранение мясокомбината на все времена, как гаранта рабочих мест, гаранта социальной и финансовой защищенности работников предприятия.



РОЛЬ ИНСТИТУТА ВНУТРЕННИХ ТРЕНЕРОВ В ФОРМИРОВАНИИ И РАЗВИТИИ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

**Пономаренко Д.А. – ведущий специалист группы развития персонала
ОАО «Ростелеком»**

Не секрет, что борьба за таланты среди развивающихся Компаний идёт весьма серьёзная, сдавать свои позиции никто не намерен, а специалисты по Head hunting в HR - службе крупных компаний уже давно не редкость. А есть ли необходимость включаться в такую борьбу, если компания имеет все возможности для самостоятельной подготовки будущих руководителей. Ответ напрашивается сам собой, и в этом случае мы говорим о формировании внутри компании кадрового резерва, способного восполнить потребность компании в руководителях различного уровня при возникновении соответствующих вакантных позиций.

Для начала давайте определимся, что такое кадровый резерв?

Кадровый резерв - это актуальный список работников, готовых занять целевую должность, т.е. резервист хочет быть повышен/переведен (мотивация) и резервист может занять

целевую должность (соответствует необходимому уровню профессиональных/менеджерских знаний и навыков).

Как известно, работа с кадровым резервом проходит несколько традиционных стадий.

Учитывая, что от качества, уровня кадрового резерва зачастую зависит успешность компании в целом, на каждом из этапов необходимо иметь возможность не только контролировать, но и дополнительно влиять на процесс формирования и развития кадрового резерва. Самым эффективным инструментом в данном случае является корпоративный институт внутренних тренеров.

Главная цель института внутренних тренеров - обеспечить передачу внутри компании про-

фессиональных знаний и навыков, требуемых для решения производственных и управленческих задач.

Получение статуса внутреннего тренера в нашей компании - это признание высокого уровня квалификации, профессионализма и мастерства. Признание тем более ценное, что звание тренера не зависит от занимаемой человеком должности - руководитель или рядовой работник. Такое признание мотивирует наиболее опытных сотрудников активнее включаться в обучение других.

Организация обучения сотрудников Компании силами корпоративных тренеров не только позволяет поддерживать «профессиональный тонус» обучаемых коллег, но и дает заряд бодрости для внутренних тренеров. По их отзывам, обучая других, они и сами развиваются: учатся смотреть на известные вопросы «глазами других сотрудников», применять приобретенные знания и опыт в новых ситуациях, пополняют багаж знаний, перенимают опыт работы своих товарищей.

Первоначально при формировании кадрового резерва важно определить, какие конкретно руководящие должности являются ключевыми, то есть оказывают особое влияние на эффективную деятельность компании. При этом на каждую должность в резерве, мы выбираем не менее двух кандидатов, так как это позволяет, во-первых, не буксовать в ситуации, при которой кандидат из резерва по какой-либо причине не может занять должность, когда возни-



кает необходимость, а, во-вторых, кандидаты всегда будут стимулировать друг друга к более активному развитию.

На этом же этапе необходимо разработать:

- Квалификационные требования к кандидатам на зачисление в кадровый резерв - допустимый уровень образования, необходимый опыт работы, наличие специальных знаний и умений.
- Набор необходимых компетенций, а именно модель компетенций руководящей должности или единая модель компетенций для руководящих должностей компании.

Роль внутреннего тренера на данном шаге работы с кадровым резервом заключается в четком формулировании поведенческих индикаторов по каждой компетенции руководителя. От качества этой работы зависит надежность последующей оценки кандидатов, а, следовательно, и качество кадрового резерва в компании.

Вторым шагом формирования кадрового резерва является процедура отбора кандидатов. Не секрет, что существует несколько подходов к отбору кандидатов в кадровый резерв, основанных на первоначальной оценке персонала. В Оренбургском филиале «Ростелеком» отбор кандидатов осуществляется через один из наиболее эффективных методов оценки персонала - метод Ассессмент-центра.

Процедуры ассессмент-центра:

- Интервью с экспертом, в ходе которого идет сбор данных о знаниях и опыте сотрудника.
- Психологические, профессиональные и общие тесты.
- Краткая самопрезентация участника перед экспертами и другими участниками.
- Ролевая и Деловая игра.
- Биографическое анкетирование.
- Описание профессиональных достижений.
- Индивидуальный анализ конкретных ситуаций-кейсов (бизнес примеров).
- Экспертное наблюдение, по результатам которого составляются рекомендации для каждого сотрудника.

Проведение оценки кандидатов в кадровый резерв методом Ассессмент-Центр, а также подготовку наблюдателей и формирование индивидуальных отчетов осуществляют внутренние тренеры компании.

По итогам проведенного Ассессмент-центра каждому сотруднику даётся детальная обратная связь о результатах оценки: его сильные стороны и зоны развития, перспективы дальнейшего профессионального роста, необходимое обучение. На данном этапе у сотрудника также выясняется его стремление к дальнейшему профессиональному и карьерному росту в компании.

Результаты оценки каждого сотрудника становятся основой для составления индивидуального плана его развития, который разрабатывается внутренними тренерами компании совместно с непосредственным руководителем сотрудника и руководителем HR -службы.



Таким образом, кадровый резерв набран, персональный состав кадрового резерва утвержден, и индивидуальные планы развития составлены.

А дальше весь состав кадрового резерва проходит обучение по программе, включающей как работу по индивидуальным планам развития, так и обучение по специализированной программе профессионального развития, разрабатывается для каждой группы кадрового резерва совместно с внутренними тренерами компании. Программа подготавливается с учётом имеющегося уровня профессиональной подготовки кандидатов и содержит несколько последовательных модулей обучения, направленных на формирование или развитие знаний и навыков, необходимых для успешной работы в руководящей должности.

На основе проведенной оценки 2010 года в Оренбургском филиале ОАО «Ростелеком» был разработан план обучения кадрового резерва, куда вошла 5-ти модульная программа обучения:

- 1 модуль «Командообразование»
- 2 модуль «Развитие коммуникативных навыков»
- 3 модуль «Самоменеджмент (Развитие навыков самоорганизации)»
- 4 модуль «Управленческие навыки руководителя»
- 5 модуль «Принятие управленческих решений»

С помощью данного обучения участники могут:

- развить навыки коммуникации (делового общения, конструктивного общения в конфликте, уверенного изложения собственной позиции, убеждения, уверенного отказа, активного слушания), управления персоналом, мотивации персонала, планирования рабочего и личного времени, планирования карьеры, управления изменениями, управления собственными эмоциями, принятия решений;

- повысить квалификацию для ускорения карьерного роста;
- способствовать своему личностному развитию и расширить кругозор;
- скорректировать собственное поведение в нужном для себя направлении;
- получить результаты тестирования по темам тренингов и обратную связь от участников группы и тренеров;

- развить лидерские качества и собственную харизматичность, повысить личную эффективность своей работы и работы своего подразделения, отрабатывая в тренинге реальные ситуации в ходе ролевых игр, получая консультации и обратную связь от других участников и тренеров;

- вносить предложения по улучшению работы своего подразделения по результатам анализа знаний и навыков, полученных в ходе обучения.

Обучение проходит в форме тренингов, где 80% времени - это практические упражнения.

Основные методы тренинга: ролевая и деловая игра, мозговой штурм, групповая дискуссия, психогимнастические упражнения, работа с рисунком, метафорой. Упражнения, ролевые игры и кейсы составляются с учетом пожеланий участников, как правило, на основе их реальных рабочих ситуаций.

Таким образом, эффективная работа института внутренних тренеров позволяет Компании значительно снизить затраты на подбор и адаптацию новых сотрудников, а также построить систему инвестиций в развитие персонала, что в свою очередь значительно повышает нематериальную мотивацию работников и способствует их закреплению в компании. Кроме того, наличие подготовленного кадрового резерва позволяет значительно снизить риски Компании при возникновении других непредвиденных обстоятельств.

РАЗДЕЛ II

**Опыт работы взаимодействия предприятий ПФО
и учебных заведений по подготовке
квалифицированных кадров**



ТВОРЧЕСКАЯ ГРУППА



Адриянов Ю.С.
начальник инновационного отдела
ГОУ ВПО «Марийский государственный
технический университет»,
директор
ООО «Сигналс Лаб», г. Йошкар-Ола



Галимов И.С.
директор ГАОУ НПО ПУ № 52
имени М.А. Ферина



Съедугин И.М.
директор Самарского
техникума городского
хозяйства и строительных
технологий



Чигинев А.И.
генеральный директор ЗАО
«Волгаспецстрой»
г. Самара



Шаповаленко Т.Г.
директор муниципального
общеобразовательного бюджетного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 76»

Выражаем искреннюю благодарность за активное участие в подготовке материалов о кадровом потенциале:

Воронину Н.В. - заместителю директора по производственному обучению государственного автономного учреждения начального профессионального образования «Профессиональный лицей № 31 г.Орск, Оренбургская область»

Елисееву В.Б. - руководителю Центра-инкубатора по подготовке и переподготовке кадров

Пономареву Р.С. - ассистенту кафедры «Физика твердого тела» Пермского государственного университета

Кукольниковой Т.В. - заместителю директора по учебно-производственной работе, ГБОУ СПО Пензенской области «Пензенский промышленно-технологический колледж», г.Пенза

Муравьевой Е.А. - заместителю директора по учебно-производственной работе государственного образовательного учреждения среднего профессионального образования «Марийский политехнический техникум», г.Йошкар-Ола

Грызину В.В. - заместителю директора Федерального государственного образовательного учреждения среднего профессионального образования «Салаватский индустриальный колледж», г.Салават

Куроедову С.К. - доценту кафедры «Радиотехника и радиоэлектронные системы» Пензенского государственного университета, г.Пенза

Малимонову Н.Н. - проректору по работе с филиалами Казанского государственного технического университета им. А.Н.Туполева (КГТУ-КАИ)

Поповой Е.И. – к.т.н., доценту ГОУ ВПО «Ижевский государственный технический университет»

Гартфельдер В.А. - профессору кафедры «Промышленный менеджмент и сертификация» ФГОУ ВПО «Чувашский государственный университет имени И.Н.Ульянова»

Хайрутдинову Т.А. – начальнику отдела профобразования департамента профессионального образования и охраны прав несовершеннолетних министерства образования Ульяновской области.



О ФОРУМЕ ПРИВОЛЖСКОГО ФЕДЕРАЛЬНОГО ОКРУГА «ОБРАЗОВАНИЕ И БИЗНЕС: ОТ ДИАЛОГА К ПАРТНЕРСТВУ»

3 декабря 2010 года в Оренбургском государственном институте менеджмента состоялся Форум Приволжского федерального округа «Образование и бизнес: от диалога к партнерству».

Цель Форума – создать основы системы формирования существующего в Приволжском федеральном округе конструктивного взаимодействия образовательных учреждений и бизнес-структур в рамках общих проектов и совместных программ развития.

Организаторами Форума выступили Аппарат Полномочного Представителя Президента РФ в Приволжском Федеральном округе, Правительство Оренбургской области, ГОУ ВПО «Оренбургский государственный институт менеджмента».

В Форуме приняли участие представители общеобразовательных школ, лицеев, гимназий, учреждений начального профессионального образования, учреждений высшего профессионального образования, представители министерств и ведомств субъектов РФ, лидеры бизнес-сообщества, научного сообщества, общественных организаций субъектов Приволжского федерального округа: Республика Башкортостан, Кировская область, Республика Марий Эл, Республика Мордовия, Нижегородская область, Оренбургская область, Пензенская область, Пермский край, Самарская область, Саратовская область, Республика Татарстан, Удмуртская Республика, Ульяновская область, Республика Чувашия и представители медиа-сообщества.

На открытии Форума с приветствием выступили: Григорий Рапота - Полномочный Представитель Президента РФ в Приволжском федеральном округе; Юрий Берг - губернатор Оренбургской области, Вячеслав Лагуновский – директор исполнительной дирекции ОСПП, Виктор Сытежев - Президент Торгово-Промышленной Палаты Оренбургской области, Олег Свиридов - ректор Оренбургского государственного института менеджмента.

На Форуме были озвучены совместные проекты образовательных учреждений и бизнес-структур, реализуемые в рамках ПФО.

В рамках Форума состоялось заседание Круглого стола «Совместная деятельность бизнес-структур и образовательных учреждений по формированию экономической, предпринимательской и инновационной активности обучающихся и повышению качества профильного образования», на котором обсуждались вопросы:

- создания современных инструментов экономической заинтересованности работодателей в инвестировании средств в общее и профессиональное образование, развитие в субъектах ПФО системы эндаумента;
- создания ресурсных образовательных центров;
- значимости регионального компонента образовательных стандартов, профессиональной квалификации.
- развития механизмов опережающего развития образования в процессе подготовки кадров для будущих высоких технологий модернизирующейся экономики;
- подготовки и повышения квалификации учителей и преподавателей, способных к проектно-ориентированной деятельности.

Были приняты обращения от бизнес-структур к образовательным учреждениям и от образовательных учреждений к бизнес-структурам.

СОЗДАНИЕ МЕХАНИЗМА СЕТЕВОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С ПРЕДПРИЯТИЯМИ МАШИНОСТРОИТЕЛЬНОЙ ОТРАСЛИ

**Воронина Н.В. – заместитель директора по производственному обучению
профессионального лицея № 31 г.Орска**

Государственное автономное учреждение начального профессионального образования «Профессиональный лицей № 31» (ГАУ НПО ПЛ № 31) было образовано 14 сентября 1963 года. С тех пор лицеем было подготовлено свыше 6000 специалистов для предприятий города и области. В учебном заведении создана прочная материально-техническая база. Все производственные мастерские - токарная, слесарная, газо- и электросварочная, мастерская по ремонту и техническому обслуживанию автомобилей, а также лаборатории машинописи и информационных технологий оснащены современным высокотехнологичным оборудованием. Учащиеся могут получить дополнительные квалификации (профессии) на льготных условиях и бесплатно по заказу предприятий.

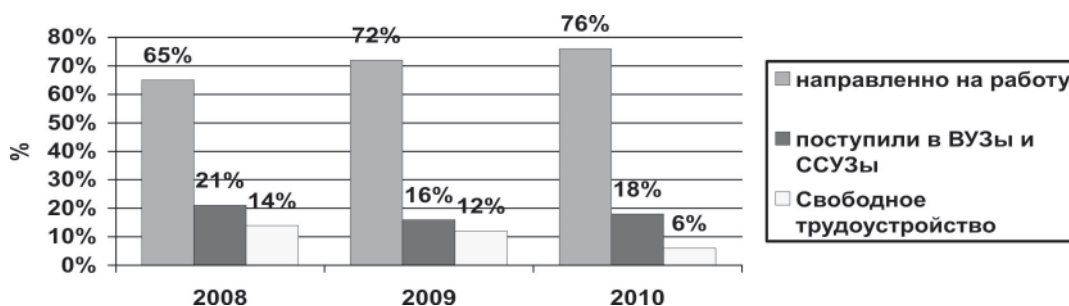
У каждого преподавателя есть компьютер, позволяющий вести мониторинг педагогических исследований, создавать базу методических идей, педагогического опыта.

В лицее работают три Заслуженных учителя РФ, 19 работников награждены отраслевыми наградами, более 80% инженерно-педагогических работников имеют высшую и первую квалификационную категорию.

Главная задача педагогического коллектива в работе с учащимися заключается в создании благоприятных условий для получения качественного образования.

Одним из показателей качества профессионального образования в лицее является высокий процент трудоустроенных учащихся, который достигается за счет взаимодействия с социальными партнерами и центром занятости населения; участия учебного заведения в городских ежегодных ярмарках рабочих мест; организации в лицее ярмарок-презентаций выпускников, на которых учащиеся знакомятся с технологиями прохождения собеседования, учатся составлять профессиональное резюме, грамотно и эффективно демонстрируют свои умения и навыки при собеседовании с потенциальными работодателями; участия представителей предприятий, заинтересованных в пополнении своего кадрового состава в мероприятиях проводимых лицеем, где они информируют выпускников о вакансиях, требованиях к работнику, социальных гарантиях. Социально-психологическая служба лицея осуществляет постоянную диагностику учебных и личностных успехов учащихся. Мастера групп прослеживают дальнейшее продвижение выпускников в профессии, их карьерный рост и профессиональные достижения.

Трудоустройство выпускников лицея



Основным партнером лицея по подготовке высококвалифицированных рабочих кадров является ОАО «Орский Машиностроительный завод». На ОАО «Машзавод» совместно с ГОУ НПО ПЛ № 31 в 2002 году создан учебно-производственный участок, который функционирует на площадях предприятия. Участок включает в себя производственный цех, оснащенный станками (более 100 единиц оборудования в том числе и станки с числовым программным управлением) и класс теоретического обучения, где организовано обучение профессиям «Наладчик станков и оборудования в механообработке», «Станочник (металлообработка)», «Токарь», «Фрезеровщик». Для организации учебного процесса в соответствии с учебными

планами завод обеспечивает учебно-производственный участок оборудованием, материалами, инвентарем, средствами обучения, осуществляет техническое обслуживание станков и приборов. ОАО «Машиностроительный завод» и лицей ежегодно проводят обследование состояния учебно-производственного участка и качественного состава педагогических кадров. Такая совместная работа позволяет качественно улучшить подготовку учащихся по профессиям машиностроительной отрасли.

В 2007 году профессиональный лицей № 31 г. Орска при участии ОАО «Орский машиностроительный завод» принимал участие в конкурсе учреждений начального профессионального образования, реализующих инновационные образовательные программы в рамках приоритетного национального проекта «Образование». В результате конкурсных испытаний профессиональный лицей №31 г. Орска вошел в число победителей с финансированием проекта 27 млн. рублей. Осуществление синтеза науки, производства, образования, информатики находят применение в обновленном содержании образования, в формах подготовки и переподготовки работников квалифицированного труда, в системах обучения.

Реализуемый в учреждении перечень профессий и специальностей: «Наладчик станков и оборудования в механообработке», «Наладчик шлифовальных станков», «Станочник (металлообработка)», «Токарь-универсал», «Фрезеровщик-универсал», «Сварщик (электросварочные и газосварочные работы)», «Слесарь по ремонту автомобилей», «Машинист подъемно-транспортных и строительных машин», «Автомеханик», «Секретарь-референт», «Секретарь суда», «Оператор электронно-вычислительных машин». Дополнительно Лицей имеет право осуществления образовательной деятельности по 180 образовательным программам.

Для эффективной организации образовательного процесса в лицее создана собственная система управления качеством профессионального образования. Структурные подразделения лицея: Совет лицея, Технический совет, Совет мастеров, Методический совет, Совет командиров, методические комиссии, кафедра научно-экспериментальной работы.

Деятельность данных структур осуществляется с учетом основных функций управления профессиональным учебным заведением (планирование, организация, мотивация, координация и контроль).

Общая характеристика проекта

Обоснование актуальности проекта

Цель проекта:

Формирование единой образовательной среды по подготовке рабочих кадров для высокотехнологичных производств на основе создания механизма сетевого взаимодействия лицея, учреждений профессионального образования и предприятий машиностроительной отрасли Восточной зоны Оренбургской области.

Основные задачи проекта:

1. Проведение прогнозно-аналитической деятельности по востребованности специалистов машиностроительной отрасли.
2. Создание инновационного механизма сетевого взаимодействия учреждений профессионального образования и предприятий машиностроительной отрасли. Повышение эффективности использования интеллектуальных, материальных и информационных ресурсов лицея.
3. Системный анализ Государственных стандартов НПО и учебных планов по профессиям машиностроительной отрасли. Разработка корпоративного стандарта, модулей дополнительных квалификаций, модульных учебных программ, в соответствии с социальным заказом предприятий.

Сроки реализации проекта: 2008г. - 2013 г.

Практическая значимость проекта. Разработанные организационно-педагогические условия построения модели сетевого взаимодействия, как формы социального партнерства могут быть использованы руководителями учреждений системы профессионального образования в целях оптимизации качества подготовки будущего специалиста, соответствующего современным требованиям работодателей.

Основные идеи проекта:

1. Оценить предложения и выявить потребности в подготовке рабочих кадров для высокотехнологичных производств; проанализировать состояние материально-технической базы предприятий Восточной зоны Оренбуржья (наличие оборудования нового поколения) и кадровую потребность в специалистах высокой квалификации; изучить рынок образовательных услуг по подготовке специалистов машиностроительной отрасли, оказываемых учреждениями НПО, СПО, ВПО города Орска.

2. Организовать совместную деятельность лица с учреждениями профессионального образования и предприятиями машиностроительной отрасли по формированию заказов на кадры: осуществить профессиональный отбор учащихся соответствующего профиля подготовки в учреждениях профессионального образования по предварительной заявке предприятия – заказчика кадров.

3. Разработать корпоративный стандарт по профессиям машиностроения, дополнительные квалификации совместно с предприятиями.

4. Создать систему мониторинга качества образования и подготовки рабочих кадров для высокотехнологичных производств с использованием различных методов мониторинга: текущее наблюдение, тестовые ситуации, опросные, тестирование и т.д.

План и механизм реализации проекта

Содержание образования, разработанное с участием работодателей

Совместная работа профессионального лица с социальным партнером (предприятием машиностроительной отрасли ОАО «Орский машиностроительный завод») осуществляется путем описания квалификационных требований реального производства к выпускникам начального профессионального образования.

На основании анализа производится:

- корректировка учебно-программной документации;
- сопоставление требований, определенных государственным образовательным стандартом, и требований к специалистам со стороны работодателей;
- определение дисциплин регионального компонента, дисциплин специализации и дисциплин по выбору;
- определение дополнительных квалификаций в учебных дисциплинах, формирующих профессиональные умения специалистов в соответствии с требованиями производства.

На основе системного анализа: Государственных стандартов НПО и учебных планов по профессиям машиностроительной отрасли; результатов сетевого взаимодействия с предприятиями разработан корпоративный стандарт. В нем содержатся новые профессиональные компетенции, адекватные современным производственным технологиям машиностроительной отрасли – заказчика кадров.

В лицее организуется структурное подразделение «Проектная группа» из числа инженерно-педагогических работников, мотивированных на внедрение инновационных процессов и специалистов предприятия-заказчика кадров, которое действует на основе Устава лица и локального акта «Положение о проектной группе». Решение о создании структурного подразделения принимает директор лица.

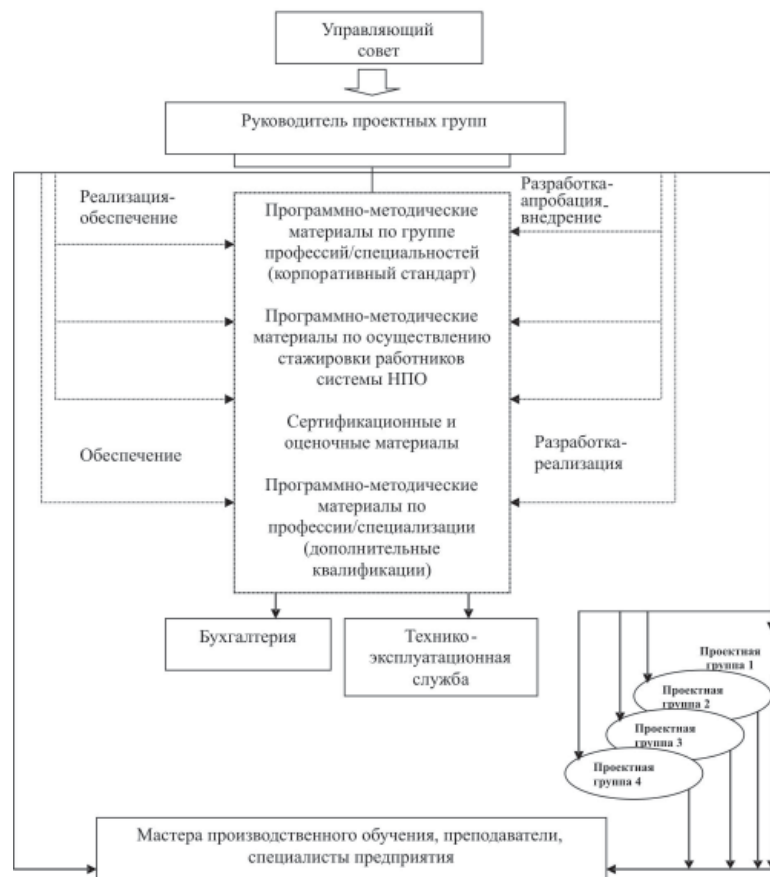
Управление реализацией образовательной проекта осуществляют Управляющий совет и руководитель проектной группы. Состав Управляющего совета: директор ПЛ № 31, директор по управлению персоналом и кадрами предприятия, начальник отдела технического обучения и другие представители предприятий и организаций – заказчиков кадров, в зависимости от структуры.

Финансовую и организационную поддержку по реализации инновационной образовательной программы профессиональному лицу № 31 оказывает предприятие ОАО «Орский машиностроительный завод».

Мероприятия, обеспечивающие реализацию проекта

Наименование мероприятия	Исполнители	Контрольные показатели
Организация стажировок мастеров производственного обучения и преподавателей на предприятиях города	Директор Руководитель проектной группы Работодатели	Положение о повышении квалификации инженерно-педагогических работников на предприятиях. План повышения квалификации и стажировок
Создание инновационной структуры управления реализации ИОП.	Директор Руководитель проектной группы Администрация	Модель управления реализацией ИОП
Внесение изменений и дополнений в нормативные документы, определяющие организацию учебного процесса лицея	Директор Руководитель проектной группы Администрация	Положения, локальные акты.
Развитие эффективной системы сетевого взаимодействия лицея с предприятиями и организациями, образовательными учреждениями центром занятости в целях обеспечения опережающего развития НПО.	Директор Руководитель проектной группы Работодатели	Договора с предприятиями, организациями и учреждениями профессионального образования.
Оснащение современным высокотехнологичным оборудованием мастерских лицея, учебно-производственного участка на базе предприятия ОАО «Орский Машиностроительный завод»	Администрация Работодатели	План совместных действий с предприятием.
Анализ результатов деятельности лицея по реализации проекта Сравнение опыта реализации проекта в лицее с опытом подобной деятельности в образовательных учреждениях России и другие	Директор Заместители директора Руководитель проектной группы Работодатели	Рефлексивный семинар по итогам реализации проекта. Аналитическая справка по результатам реализации проекта.

Схема организации управления реализацией проекта



Предложенный лицеем механизм сетевого взаимодействия стратегических партнеров позволит эффективно использовать современную материально-техническую базу учебного заведения и удовлетворить интересы предприятий машиностроительной отрасли в высококвалифицированных рабочих кадрах. Реализация механизма сетевого взаимодействия будет способствовать интеграции и сближению интересов сфер труда и образования, формированию устойчивой связи между ними.

**Схема сетевого взаимодействия
ГАУ НПО ПЛ №31 со стратегическими партнерами**



6. Результаты по окончании реализации проекта

1. Квалифицированные рабочие кадры, подготовленные для высокотехнологичных производств машиностроительной отрасли Восточного Оренбуржья.
2. Увеличение числа выпускников лицея с повышенным разрядом.
3. Корпоративный стандарт, система дополнительных квалификаций. Индивидуальная образовательная траектория каждого учащегося по заявленному профилю подготовки.
4. Гарантированное трудоустройство и составление базы данных карьерных изменений выпускников лицея, обучившихся по инновационным образовательным программам.
5. Стажировка на предприятиях машиностроительной отрасли инженерно- педагогических работников лицея по освоению современного оборудования и производственных технологий.

«НАША НОВАЯ ШКОЛА» - ПРОРЫВ В РЕШЕНИИ ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛИЗАЦИИ МОЛОДЕЖИ

Шаповаленко Т. Г. – директор Муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 76»

Награждена: Почетной грамотой, Благодарностью Управления образования администрации города Оренбурга, Грамотой, Благодарностью администрации Южного округа города Оренбурга, Грамотой депутата Законодательного собрания Оренбургской области.

В эпоху любых реформ, преобразований, в периоды кризисных ситуаций в обществе, в первую очередь «под удар» попадают самые незащищенные слои населения. Это пенсионеры и прежде всего молодежь, которая вступает на путь самоопределения в жизни. Парадоксально, но сегодня, в век нанотехнологий, развитого постиндустриализма, особенно остро перед выпускниками школы стоит вопрос: как правильно выбрать именно свой путь, который позволит самореализоваться, добиться успеха, признания, состояться как личность и гражданин. И школа, на которую государство, семья и общество возлагают большие надежды и определенные обязанности, должна идти в ногу со временем.

Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа» - документ стратегического масштаба для образования России, документ, который объединил много хорошего из классической советской системы образования и передовые педагогические идеи современности, позволил окончательно осмыслить педагогическому сообществу, чего сегодня ждет от школы социум. Перед школой четко поставлена задача формирования личности человека 21 века, обладающего такими качествами, как: инициативность, способность творчески мыслить и находить нестандартные решения, умение выбирать профессиональный путь, готовность обучаться в течение всей жизни. И действительно, все эти навыки формируются с детства.

Школа № 76 в 2010 году отметила 20-летний юбилей. За эти годы в учреждении сформировалась развитая система дополнительного образования детей и молодежи, включающая в себя разнообразную деятельность по интересам учащихся. Много лет действует научное общество учащихся «Школьная академия наук», где ребята приобретают навыки проектной и исследовательской деятельности, готовятся к конференциям и предметным олимпиадам. В последние годы наметилась устойчивая тенденция роста количества призовых мест, занимаемых нашими учащимися, на подобного рода состязаниях. Школа № 76 включена в Ассоциацию «Образовательный университетский округ», на протяжении ряда лет сотрудничает с Оренбургским государственным университетом, Оренбургским государственным педагогическим университетом, Российским государственным торгово-экономическим университетом.

На базе школы функционирует спортивно-оздоровительный комплекс. Развитая сеть кружков и рационально построенные уроки физической культуры позволяют учащимся разного возраста заниматься футболом, волейболом, баскетболом, лыжной подготовкой, настольным теннисом, фитнесом, спортивными бальными и современными танцами, в стрелковом кружке, кружке «Юный патриот». На протяжении ряда лет в школе существуют специальные медицинские группы для ребят с ослабленным здоровьем. Наличие сформированного у учащихся интереса к занятиям спортом, здоровому образу жизни подтверждается высокими результатами коллектива школьников: по итогам 2010-2011 учебного года ученики школы № 76 заняли первое место по количеству завоеванных призовых мест (их всего девятнадцать), разыгранных в различных соревнованиях среди школ Южного округа.

Образовательное учреждение активно сотрудничает с учреждениями дополнительного образования детей и подростков: Областной дворец творчества детей и молодежи им. В.П.Поляничко, Городской дворец творчества детей и молодежи, Центр внешкольной работы «Подросток», центр эстетического воспитания детей, Центр развития творчества детей и юношества, Центр «Альтаир», Детско-юношеская спортивная школа № 5. На базе шко-

лы работают: музыкальная школа, школа юного журналиста «Детский стиль», студия дизайна, учебная парикмахерская, вокальная и хоровая студии, вокально-инструментальный ансамбль, школа обучения поваров, детские общественные организации «Друг юного пожарника», «Юные инспектора движения» и другие.

И вместе с тем, педагогический коллектив не останавливается на достигнутом. Используя инновационный плацдарм идей инициативы «Наша новая школа», с внедрением новых Федеральных государственных стандартов в начальной школе в 2011 году, для учащихся первых классов и их родителей предложена расширенная сеть внеурочной деятельности. Это школьный театр «Золотой ларчик», школа авторской куклы «Зазеркалье», курс бисеронизации, бумагопластики, живописи, «Мои любимые книжки», «Основы православной культуры», «Познай себя», «Основы проектной деятельности». Каждый ученик – первоклассник имеет возможность еженедельно посещать занятия по спортивным бальным или современным танцам.

В целях организации ранней социализации личности, в рамках профориентационной работы, в школе организована предпрофильная подготовка и профильные классы обучения, что позволяет учащимся уже девятого класса выбирать дальнейший путь обучения в школе или поступать в средние специальные учебные заведения.

Следует отметить, что в учреждении существует разработанная и апробированная система мониторинга и исследования интересов учащихся и запросов их родителей. Социально-психологическая служба школы проводит трехступенчатый мониторинг: осуществляется анкетирование родителей, учителей начальных классов и тестирование учеников на предмет определения того, в какой плоскости находятся интересы и склонности учащихся. На основе сравнительного анализа данных мониторинга учащимся и их родителям предлагается выбор профиля (если это выпускник 9 класса), либо приоритетное направление учебной и внеучебной деятельности. Так, второй год в школе № 76 по окончании начальной ступени обучения ребята и родители выбирают классы: математического, гуманитарного, естественно-научного, военно-спортивного (кадетский класс) направления.

Еще одним видом психолого-педагогических исследований является отслеживание и анализ самоопределения учащихся в соотношении с тем направлением или профилем, которые они выбирали в школе. 73 % случаев учащиеся выбирают род своей дальнейшей деятельности так или иначе совпадающий с образовательной направленностью в нашей школе.

И все же, ни для кого ни секрет, что проблемы в профориентационной деятельности школы на сегодняшний день еще есть. Это недостаточная материально-техническая база, проблема подготовки и переподготовки кадров, организация эффективного сотрудничества со средними специальными и высшими учебными заведениями, учреждениями дополнительного образования. Существующая проблема «оттока лучших умов» актуальна, прежде всего, для провинциальных городов. К сожалению, лучшие выпускники школ предпочитают поступать в ведущие столичные вузы. В этой связи еще один большой пласт взаимодействия школы и социума в свете решения задач инициативы «Наша новая школа» находится в организации работы с администрацией и кадровыми службами крупных предприятий и различных структур города Оренбурга, Оренбургской области. Школа готова сотрудничать с предприятиями и организациями города и области. Выявление, сопровождение профессионального становления со школьной скамьи, создание перспектив материальной поддержки талантливых детей, не только образовательными учреждениями, но и заинтересованными работодателями, возможно, приостановят отток лучших учеников из города. Город Оренбург и Оренбургская область достойны того, чтобы лучшие из лучших оставались на своей малой Родине, трудясь на собственное благо и благо Оренбуржья.



СИСТЕМА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ И УЧРЕЖДЕНИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Чигенёв А. И. – генеральный директор ЗАО «Волгоспецстрой», г.Самара

Закрытое акционерное общество «Волгоспецстрой» - производственное предприятие, специализирующееся на работах в сферах проектирования, строительства, ремонта, реконструкции сооружений и зданий различного назначения и на специализированных строительных процессах и технологиях.

Первым опытом ЗАО «Волгоспецстрой» стало строительство кабельного перехода через р. Волга.

В 2004 году начата работа в области мостостроения – в строительстве Мостового перехода через р. Кама у села Сорочьи Горы на автомобильной дороге Казань-Чистополь-Бугульма-Оренбург.

В 2007 году началась реализация наиболее капиталоемкого и высокотехнологичного проекта – строительство мостового перехода «Кировский» в г.Самара, имеющего огромную социальную значимость для Самарской области и всего Приволжского региона. Протяженность путепровода составляет 10,6 км и включает в свой состав два моста (р.Самара, р.Черная), путепровод через железную дорогу, дорожные развязки и прочие искусственные сооружения. Мост через реку Самара вантовый и мостовые переходы такой конструкции в РФ являются уникальными.

В ЗАО «Волгоспецстрой» работают высококвалифицированные специалисты строительных и инженерно-технических специальностей, имеющие необходимые для осуществления их деятельности допуски и сертификаты. Многие из них обладают знанием и опытом в смежных строительных и инженерных специальностях. Весь персонал хорошо знаком с передовыми современными технологиями в своей сфере и постоянно повышает свой профессионально-технический уровень на специализированных семинарах и практикумах.

В 2009 году ЗАО «Волгоспецстрой» стал генеральным партнером инновационного проекта министерства образования и науки Самарской области «Открытый урок». Задачей проекта было привлечение внимания школьников к профессиям, востребованным реальным сектором экономики и включение работодателей в системное взаимодействие с учреждениями профобразования.

С участием специалистов предприятия была проведена экспертиза программы обучения по специальностям «электрогазосварщик», «монтажник железобетонных и металлических конструкций» в Самарском техникуме городского хозяйства и строительных технологий. Новая программа включена в учебный план с 1 сентября 2010 г. и позволяет готовить специалистов с учетом специфики мостостроения. Эффективность этой работы была подтверждена производственной практикой учащихся техникума на строящемся мостовом переходе «Кировский».

Адаптация практикантов на рабочем месте прошла в кратчайшие сроки, а уровень их подготовки позволил им выполнять реальные работы. Ежемесячный заработок учащихся во время практики составил 15-17 тысяч, что существенно выше заработка учащихся, проходивших практику в других организациях. По итогам государственной аттестации участникам был присвоен повышенный разряд, что было подтверждено и независимой сертификацией квалификаций. Шесть выпускников техникума вместе с дипломом получили трудовые книжки предприятия.

В 2011 учебном году эксперимент был продолжен и расширен. В рамках нового этапа реализована программа «Команда-2011». Ее участниками стали выпускники и других образовательных учреждений строительного профиля. Как один из этапов программы был об-

ластной конкурс будущих электрогазосварщиков. Конкурс позволил предприятию познакомиться с претендентами на прохождение практики на его объектах. В дальнейшем лучшие были трудоустроены в ЗАО «Волгоспецстрой».

В течение 2011 года прошли производственную практику на объектах ЗАО «Волгоспецстрой» более 50 студентов учебных заведений среднего и высшего профессионального образования. 20 студентов Самарского государственного архитектурно - строительного университета, 10 студентов Самарского колледжа предпринимательства и строительства остались работать до конца летних каникул. Такое сотрудничество открывает возможность для предприятия не только выбирать себе сотрудников среди лучших студентов, но и участвовать непосредственно в процессе их профессиональной подготовки.

Проект «Открытый урок» получил поддержку Регионального совета по кадровой политике при Правительстве Самарской области и реализуется с участием Регионального объединения работодателей «Союз работодателей Самарской области» на условиях государственно-частного партнерства.

ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОЕ ПАРТНЕРСТВО ЗАВОДА «КРАСНЫЙ ЯКОРЬ» И ГОУ СПО «НИЖЕГОРОДСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ КОЛЛЕДЖ»

Елисеева В.Б. - руководитель Центра-инкубатора по подготовке и переподготовке кадров ГОУ СПО «Нижегородский индустриальный колледж»

Реализация проекта создания на базе «Нижегородского индустриального колледжа» на условиях государственно-частного партнерства многоуровневого Центра - инкубатора по подготовке квалифицированных кадров данного проекта стала возможной благодаря поддержке нашего стратегического партнера завода «Красный Якорь».

Мы считаем, что быть конкурентоспособными на рынке образовательных услуг и готовить кадры, отвечающие по своим Компетенциям требованиям, которые определяют работодатели, невозможно без создания современной высокотехнологичной базы для практического обучения.

Каждому предприятию требуется **персонал в необходимом количестве соответствующей квалификации и мотивированный к качественному труду**, что можно добиться только при эффективном использовании ресурсов профтехобразования.

А образовательное учреждение не может это обеспечить без модернизации и расширения материально-технической базы и без использования интеллектуального потенциала бизнес-структур.

В 2008г. Колледж при поддержке Министерства образования Нижегородской области и стратегического партнера завода «Красный Якорь» стал Победителем приоритетного национального проекта «Образование».

Этой победе предшествовала серьезная работа по определению Направлений сотрудничества, условий софинансирования и этапов создания Центра-инкубатора.

Основными направлениями сотрудничества между нашим колледжем и Заводом «Красный Якорь» являются:

1. Профориентация школьников и студентов, которая включает:

- «День открытых сердец» - это мероприятие, охватывает большинство школьников районов, прилегающих к колледжу. Это практически театрализованное представление всех преимуществ Колледжа для школьников, которые планируют свое обучение и свою будущую карьеру и в ближайшее время собираются сделать свой выбор

- Совместные с заводом презентационные мероприятия на базах школ с выпуском рекламных афиш, предлагающих не только обучение в Колледже, но и дополнительную материальную поддержку для студентов в период обучения со стороны Завода с дальнейшим трудоустройством.

- «Дни открытых дверей» для школьников на базе завода «Красный Якорь», где мы совместно с учебным центром Завода рассказываем о промышленном предприятии, о специалистах там работающих, об образовательном учреждении, в которое школьники должны поступать, чтобы потом стать сотрудником предприятия.

2. Совместное формирование Программ, Графиков обучения не только производственного, но и теоретического обучения.

3. Внедрение системы оценки результативности обучения.

То есть в направлении, которое определили новые Стандарты 3 поколения в области введения показателей и оценки результативности обучения мы со специалистами Завода работаем уже давно. У нас есть целая система с профилем позиций, набором компетенций и показателями оценки результативности обучения.

4. Стажировка и переподготовка преподавателей Колледжа в Учебном центре завода (изучение технологии производства и технологического оборудования).

5. Обучение специалистов Завода на базе Колледжа (изучение основ подростковой психологии).

6. Формирование комплекта учебно-методической документации и комплекта наглядных пособий для качественной подготовки специалистов для нужд предприятия необходимо было создать весь комплекс совершенно иной учебно-методической документации.

7. Адаптация дипломированных специалистов на предприятии.

Ключевым моментом для студентов и выпускников является профессиональная, организационная и социально-психологическая адаптация.

Важно, чтобы часть этих вопросов была решена в процессе производственного обучения, а на завод выпускник пришел бы уже как свой для коллектива человек.

Все взаимоотношения Колледжа с заводом Красный Якорь закреплены в Положении о комплексной подготовке современных кадров в рамках реализации проекта государственно-частного партнерства.

Для создания материально-технической базы со стороны государства были осуществлены инвестиции в объеме 31 млн. руб., которые были направлены на:

1. Создание Учебно-лабораторного комплекса;
2. Модернизацию и ремонт учебно-производственных помещений, мастерских, конференц и лекционного залов;
3. Закупку программного и методического обеспечения;
4. Повышение квалификации преподавателей.

Завод в свою очередь, оборудовал на территории колледжа учебно-производственную площадку с полным технологическим циклом производства цепей на машинах контактной сварки.

В связи с тем, что завод является современным промышленным предприятием и его требования к персоналу достаточно высокие, специалисты и руководители завода повышают свою квалификацию не только на базе образовательных учреждений нашей страны, но и в учебных центрах крупнейших предприятий Европы. В частности, в Германии, в учебных центрах заводов Вафиос и Бёрингер.

Преподаватели Колледжа также постоянно проходят дополнительное обучение, в том числе на базе учебного центра «Красного Якоря». Они изучают технологию производства цепей и цепной продукции, чтобы потом грамотно передавать свои знания студентам.

Для достижения максимального эффекта в подготовке студентов мы совместно с главными специалистами завода разработали учебно-методическую документацию.

Для удобства усвоения материала конструкторами завода с использованием современного программного продукта СОЛИД ВЁРКС в трехмерном формате были разработаны плакаты и стенды. Создан полный комплект наглядных пособий.

Кроме стендов, плакатов, методических пособий и лекционного материала на базе Учебного центра имеется несколько моделей – (точных копий) технологического оборудования, которые позволяют улучшать качество подготовки специалистов.

В результате совместных усилий:

1. **Практически полностью модернизирована материально-техническая база колледжа;**
2. **Значительно повысился потенциал образовательного учреждения как производителя кадровых ресурсов;**
3. **Резко возросла конкурентоспособность Колледжа на рынке образовательных услуг.**

Так в этом году для абитуриентов нашего Колледжа мы уже были вынуждены проводить конкурс.

В свою очередь завод имеет возможность принимать участие в подготовке всех Программ и графиков обучения студентов по профильной для предприятия специальности. Более того, мы совместно контролируем процесс обучения и даем оценку его результативности, чтобы в режиме он-лайн вносить корректировки и делать процесс обучения адекватным требованиям развития предприятия и экономики в целом.

Колледж не останавливается на достигнутом.

Мы и наши партнеры, рады тому, что **новые образовательные стандарты 3-го поколения** позволят нам готовить специалистов с набором таких профессиональных компетенций, которые удовлетворят наших основных заказчиков. И наши выпускники будут востребованы на рынке труда.

Кроме того, мы планируем готовить кадры не только под существующие технологии и уровень развития отраслей промышленности. **Наша глобальная цель** – это разработать Проект развития Центра – инкубатора, который позволит готовить специалистов на опережение, то есть для будущих высоких технологий.

Мы и завод «Красный Якорь» всегда открыты для взаимовыгодного и конструктивного сотрудничества, чтобы вместе растить новое поколение молодых людей, которые обеспечат достойное развитие нашей экономики.

СОВМЕСТНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ БИЗНЕС-СТРУКТУР И ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ПО ФОРМИРОВАНИЮ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ, ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ И ИННОВАЦИОННОЙ АКТИВНОСТИ ОБУЧАЮЩИХСЯ И ПОВЫШЕНИЮ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ

Съедугин И.М. - директор Самарского техникума городского хозяйства и строительных технологий, заслуженный мастер производственного обучения РФ

В статье представлен вариант взаимодействия образовательного учреждения и предприятия строительной отрасли в ходе реализации инновационного проекта министерства образования и науки Самарской области «Открытый урок». Задача проекта - привлечение внимания к профессиям, востребованным реальным сектором экономики и включение работодателей в системное взаимодействие с учреждениями профобразования, повышение интереса молодежи к производительному труду, формирования у неё навыков эффективного поведения на рынке труда.

Задачи перехода российской экономики к инновационному социально-ориентированному типу развития резко актуализируют проблему качества профессиональной подготовки квалифицированных рабочих кадров и специалистов. Определяющую роль в этом процессе играет прежде всего система образования, обеспечивающая развитие человеческого капитала.

Учитывая центральное положение образовательного заведения в системе, мы определили два основных направления деятельности: профессиональная ориентация школьников и профессиональная адаптация выпускников. Основным социальным партнёром в реализации данного проекта выступила строительная организация ЗАО «Волгоспецстрой» (генеральный директор Чигенёв Алексей Иванович), которая является генеральным партнером инновационного проекта министерства образования и науки Самарской области «Открытый урок», широко освещаемого в средствах массовой информации, проводимого, в том числе, и на базе техникума.

Сегодня в техникуме проходят подготовку свыше 1700 человек по 22 профессиям начального и 8 специальностям среднего профессионального образования для реального сектора экономики - строительства, транспорта, машиностроения, механизации дорожных и строительных работ.

В 95 школах города мы применяем, ставшие традиционными, формы профориентационной работы: экскурсии и участие школьников в Днях открытых дверей и совместных мероприятиях (олимпиады, конкурсы, соревнования, выставки); презентационные выступления коллективов художественной самодеятельности техникума в школах и на Ярмарках профессий, различные публикации информации о техникуме и достижениях наших учащихся в средствах массовой информации, проведение мероприятий рекламного характера и т.п.

Учитывая опыт Свердловской области, мы внедряем трехуровневую модель взаимодействия бизнеса и профессиональной школы. Первый уровень представлен образовательным заказом, предполагающим участие работодателей в разработке учебных программ, а также в подготовке студентов и оценке их знаний и умений в соответствии с требованиями Госстандарта. Второй уровень связан с обучением и трудоустройством выпускников. Работодатели формулируют специальные требования к компетенции и личным качествам студентов (что выходит за рамки Госстандарта) и финансируют дополнительную профессиональную подготовку. Третий уровень сопряжен с реальной производственной деятельностью выпускников в период их профессиональной адаптации, а значит, и с практической оценкой эффективности полученного образования и сформированных личностных качеств работника. На этом этапе обеспечивается обратная связь бизнеса с образовательной структурой и в целом корректируется (при необходимости) содержание взаимодействия сторон.

Реализация техникумом в 2008-2009 годах Инновационной образовательной программы «Оптимизация системы профессиональной подготовки рабочих и специалистов в условиях

модернизации и технического переоснащения строительного комплекса Самарской области с целью решения актуальных задач приоритетного национального проекта «Доступное и комфортное жилье – гражданам России» способствовала расширению и углублению связей с социальными партнёрами – предприятиями и учреждениями высшего профессионального образования.

Наиболее ярким и плодотворным является сотрудничество техникума с ЗАО «Волгоспецстрой», имеющим репутацию опытной, надежной, высококвалифицированной организации, которое ведёт строительство 15 крупных объектов различного профиля. Компания возводит такие сложные сооружения, как мостовые переходы через реки Самара и Кама на автомобильной дороге Казань-Оренбург, пешеходный мост на р. Мокша в Мордовии; ведёт строительство и реконструкцию системы отведения очищенных сточных вод г. Тольятти; гидротехнических и берегоукрепительных сооружений городов: Самара, Сызрань, Тольятти, Жигулевск.

Проект «Открытый урок» реализует Министерство образования и науки Самарской области с сентября 2008 года. Цель проекта - дать старшеклассникам представление о потребностях реального сектора экономики, ориентировать выпускников школ на получение наиболее востребованных профессий и тем самым оказать им помощь в вопросах жизненного самоопределения.

При явной социальной направленности «Открытый урок» нацелен на практический результат. Проект предусматривает организацию с помощью интернет - конференций прямого диалога учащихся школ Самарской области с представителями предприятий и профильных учреждений системы профобразования.

Принимая участие в интернет - конференциях «Открытый урок», работодатели и представители учреждений профобразования получают возможность с использованием современных технологий рассказать целевой аудитории о сегодняшнем дне и перспективах развития своих предприятий и учреждений, о проводимой кадровой политике, о возможностях получения профессионального образования и карьерного роста.

Кроме того, проект направлен на решение проблем общего характера: смещение фокуса общественного внимания с «модных профессий» на востребованные, повышение интереса молодежи к производительному труду, формирования у молодежи навыков эффективного поведения на рынке труда.

Участие в проекте вывело ЗАО «Волгоспецстрой» и Самарский техникум городского хозяйства и строительных технологий на эксперимент, который дал практический результат и открыл новые возможности для проведения предприятием собственной долгосрочной кадровой политики. С участием специалистов предприятия была проведена экспертиза программы обучения по специальностям «Электрогазосварщик» «Монтажник стальных и железобетонных конструкций» в Самарском техникуме городского хозяйства и строительных технологий. Новая программа включена в учебный план с 1 сентября 2010 г. и позволяет готовить специалистов с учетом специфики мостостроения. Эффективность этой работы была подтверждена производственной практикой учащихся техникума на строящемся мостовом переходе «Кировский». Преподаватели техникума и специалисты предприятия отмечают, что адаптация практикантов на рабочем месте прошла в кратчайшие сроки, а уровень их подготовки позволил им выполнять реальные работы. Ежемесячный заработок учащихся во время практики составил 15-17 тысяч, что существенно выше заработка учащихся, проходивших практику в других организациях. По итогам государственной аттестации участникам был присвоен повышенный разряд, что было подтверждено и независимой сертификацией квалификаций. Шесть выпускников техникума вместе с дипломом получили трудовые книжки предприятия.

30 сентября 2010 года специалисты ЗАО «Волгоспецстрой», министерства строительства и ЖКХ и Центра профобразования Самарской области провели первый в новом учебном году «Открытый урок» с использованием интернет - технологий. Видеомост связал учащихся Губернского колледжа г. Похвистнево, Самарского техникума городского хозяйства и строительных технологий и школьников г. Новокуйбышевска с экспертами в интернет - студии, которые

рассказали о перспективах строительной отрасли, о наиболее востребованных профессиях, о возможностях получения профильного образования и будущего трудоустройства.

В рамках нового этапа проекта реализуется программа «Команда-2011». Ее участниками смогут стать выпускники и других образовательных учреждений строительного профиля. Одним из этапов программы является областной конкурс будущих электрогазосварщиков. В условия конкурса включены требования, которые основываются на знании специфики мостостроения. Это потребует от конкурсантов на этапе подготовки пройти дополнительное обучение по программе, которая была разработана в 2009 г. для Самарского техникума городского хозяйства и строительных технологий. Конкурс позволит предприятию познакомиться с претендентами на прохождение практики на его объекте.

В соответствии с распоряжением министерства образования и науки Самарской области коллективом ведётся большая работа по переходу на новые профессиональные стандарты. Старые образовательные стандарты действовали долго и неповоротливо. Профессиональные стандарты нового поколения позволяют нам быть гибкими, они предусматривают до 40% времени на изучение регионального компонента. Эта вариативная часть стандарта позволяет нам вводить в обучение компоненты, необходимые региональному рынку труда, учитывая потребности и особенности нашего региона. Специалисты ЗАО «Волгоспецстрой» оказывают неоценимую услугу, участвуя в формировании вариативной части основной профессиональных образовательных программ строительного профиля, проводимой в соответствии с требованиями Министерства образования и науки по переходу на Федеральные государственные образовательные стандарты нового поколения.

Пример сотрудничества Самарского техникума городского хозяйства и строительных технологий и ЗАО «Волгоспецстрой» показывает, что для совместного успеха достаточно одного шага навстречу друг другу.

СОЗДАНИЕ ВЫСОКОТЕХНОЛОГИЧНОГО ПРОИЗВОДСТВА ИНТЕГРАЛЬНО-ОПТИЧЕСКИХ СХЕМ ДЛЯ ВОЛОКОННО- ОПТИЧЕСКИХ ГИРОСКОПОВ И СИСТЕМ МОНИТОРИНГА ЭЛЕКТРИЧЕСКОГО ПОЛЯ И БИОПОТЕНЦИАЛОВ

Пономарев Р.С. - ассистент кафедры физики твердого тела ПГУ, инженер отдела интегральной оптики и технологий ПНППК

В настоящее время в Перми реализуется совместный проект Пермского Государственного Национального Исследовательского Университета (ПГНИУ) и Пермской научно-производственной приборостроительной компании (ПНППК) по созданию серийного производства компонентов интегральной оптики. Данный проект относится к двум приоритетным направлениям, утвержденным комиссией при Президенте Российской Федерации по модернизации и технологическому развитию экономики России:

Космические технологии и телекоммуникации.

Медицинские технологии и фармацевтика.

Создаваемые в рамках проекта интегрально-оптические схемы являются основой таких областей науки и техники, как волоконно-оптическая гироскопия и навигация, магистральные волоконно-оптические линии связи, метрология и измерения в сильных электромагнитных полях, системы генерации трехмерных проекций местности. Совместный проект рассчитан на 3 года, серийное производство планируется вывести на полную мощность к концу 2012 года.

Целью проекта является коммерциализация научно-технологического задела ПНППК и ПГНИУ путем организации высокотехнологичного серийного производства интегрально-оптических схем (ИОС) на ниобате лития, разработка и внедрение в производство импортозамещающих компонентов оптоэлектроники и интегральной оптики, создание на основе данных компонентов высокоточных оптических измерительных систем и систем передачи информации.

Обоснование инновационного характера проекта

Создаваемое в рамках проекта серийное производство компонентов интегральной оптики является единственным в России, технология создания канальных волноводов на поверхности ниобата лития является результатом длительных фундаментальных исследований ученых ПГУ, в процессе производства применяются уникальные установки собственной разработки, не имеющие мировых аналогов.

Общая сумма инвестиций привлекаемых для реализации проекта составляет **240 млн. руб.**

Роль Университета в реализации проекта

Между ОАО «ПНППК» и Пермским госуниверситетом имеется ряд договоров по подготовке научных и научно-педагогических кадров и в том числе Договор на проведение производственной (преддипломной) практики студентов Пермского госуниверситета на ОАО «ПНППК». За последние 10 лет Пермским госуниверситетом по различным образовательным специальностям и направлениям распределено в ОАО «ПНППК» более 160 выпускников.

С 2001 года в ОАО «ПНППК» действует филиал кафедры физики твердого тела Пермского госуниверситета, в котором проходит учебный процесс по специальности «Нанотехнологии и микросистемная техника» с выполнением курсовых и дипломных работ, проводятся совместные научно-исследовательские работы, включая диссертационные исследования.

Активное привлечение студентов к реализации проекта обеспечивается полным доступом к новейшему оборудованию,купаемому на средства государственной субсидии. Закупаемое оборудование имеет не столько лабораторный, сколько производственный характер, направленный на получение высокотехнологичной продукции.

Преподаваемые дисциплины постоянно актуализируются в соответствии с новейшими достижениями науки и техники. Редкий учебный курс читается два раза подряд в одинаковом

виде. Набор спецкурсов охватывает не только научные дисциплины, но и особенности работы проектных команд, коммерциализацию знаний, инновационный менеджмент. Следует отметить, что пока только формируется понимание принципов инновационной экономики, и этот процесс идет довольно медленно, несмотря на большие затраты сил и времени.

Для тренировки навыков презентации студенты, готовящие курсовые проекты на ПНППК регулярно выступают на семинаре отдела интегральной оптики. Регулярные выступления помогают лучше понять собственную тему, научиться оперировать специальными терминами, привыкнуть защищать свои идеи и точку зрения. На семинаре приветствуется свободное обсуждение проблемы исследования, число участников семинара обычно невелико, все участники являются профильными специалистами. Также на семинарах делаются доклады по результатам российских и зарубежных командировок и стажировок, обсуждаются наиболее важные научные статьи и патенты.

В рамках проекта осуществляется подготовка аспирантов и соискателей на основе трехстороннего договора между ПНППК, ПГУ и аспирантом, проводится набор в целевую аспирантуру.

Результаты проекта.

В данный момент проект проходит «экватор». На этом этапе закупается и осваивается новое технологическое и исследовательское оборудование, ведется пуско-наладка и внедрение.

Параллельно с этими работами идет проектирование новых топологий интегрально-оптических схем, включая ИОС для работы на сверхвысоких (до 40 ГГц) частотах и ИОС на основе ниобата лития с инверсией доменов. Создана пилотная партия из двадцати ИОС нового типа, которая проходит в данный момент доводочные испытания.

Проектная мощность серийного производства – не менее 2000 ИОС различных типов в год, основная часть которых должна войти в состав чувствительного блока волоконно-оптического гироскопа. Предполагается, что прибыль от продажи высокотехнологичной продукции, созданной с применением разрабатываемых ИОС, превысит затраты на реализацию проекта в 20 раз в ближайшие пять лет. Дополнительным результатом создания производства следует считать создание прочной связи между наукой в лице ПГНИУ и производством в лице ПНППК.

Автор с радостью отмечает в новом учебном году значительный рост проходного балла и числа желающих поступить на профильные кафедры, близкие к высокотехнологичному производству в Перми.

СЕТЕВОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ПЕНЗЕНСКОГО ПРОМЫШЛЕННО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО КОЛЛЕДЖА С СОЦИАЛЬНЫМИ ПАРТНЕРАМИ

**Кукольников Т.В. – заместитель директора по учебно-производственной работе,
руководитель регионального центра по металлообработке**

Пензенский промышленно-технологический колледж сегодня – это современная двухуровневая система непрерывной подготовки рабочих кадров и специалистов.

В структуру колледжа входят специальности среднего профессионального образования и профессии начального профессионального образования.

Ведется подготовка:

- по программам СПО: сварочное производство, технология машиностроения, строительство и эксплуатация зданий и сооружений, автомобиле- и тракторостроение, монтаж и эксплуатация внутренних сантехнических узлов и вентиляции, документационное обеспечение управления и архивоведение;

- по программам НПО: станочник (металлообработка), сварщик (электросварочные и газосварочные работы), монтажник санитарно-технических, вентиляционных систем и оборудования, мастер отделочных строительных работ, электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования, автомеханик, секретарь, оператор ЭВМ.

В результате постепенного объединения ряда профессиональных училищ, профессионального лицея № 1, строительно-коммунального техникума и промышленно-технологического техникума образовалось новое юридическое лицо – Пензенский промышленно-технологический колледж.

Качественное изменение в нашем образовательном учреждении началось с апреля 2008 года, когда мы приняли участие во Всероссийском конкурсе государственных образовательных учреждений начального профессионального и среднего профессионального образования, внедряющих инновационные образовательные программы. Программа, предоставленная на конкурс, ориентирована на подготовку квалифицированных рабочих кадров и специалистов для высокотехнологичных производств в области строительного, коммунального хозяйства, металлообработки и машиностроения. Итогом внедрения этой программы явилось создание регионального отраслевого Ресурсного центра по металлообработке.

В результате на сегодняшний день Ресурсный центр – это учебно-производственный комплекс, в котором сконцентрированы образовательные, интерактивные и производственные ресурсы: лаборатории технологии машиностроения (металлообработки), программирования оборудования с ЧПУ (симуляторы), сварочного производства, электротехники и электроники, санитарно-технических технологий, технической механики, строительных технологий, мобильный компьютерный класс, мастерские: токарные со станками с ЧПУ HAAS, электро-сварочная, газосварочная, санитарно-техническая, слесарная, строительная.

Социальными партнерами колледжа являются заказчики кадров профессионального образования (работодатели), центры занятости населения (ЦЗН), вузы, школы и однопрофильные учреждения.

Для определения основных требований, предъявляемых работодателями к содержанию профессионального образования и координации работы проводятся встречи с представителями предприятий ОАО «Пензтяжпромарматура», ОАО «Пензадизельмаш», ОАО «Пензмаш» и другими базовыми предприятиями города, а также с начальником Управления городской службы занятости населения Пензенской области.

Обсуждаются вопросы социального партнерства, осуществляется подписание договоров и утверждение учебных программ, проводятся «Круглые столы», на которых рассматриваются вопросы по перспективе развития РЦ с учетом внедрения в учебный процесс нового оборудования, а также о дальнейшем сотрудничестве.

«Ключевым ориентиром» нашего учебного заведения стало высокое качество подготовки специалистов, которые по настоящему интересны рынку, востребованы работодателями.

С участием работодателей переработаны рабочие программы, разработана новая учебно-планирующая документация.

Специалисты предприятий привлекаются к разработке программ производственной практики, к разработке учебных планов по предметам профессионального цикла. Представители работодателей являются председателями выпускных аттестационных комиссий.

В соответствии с изменениями, которые происходят в стране, вносятся изменения в программы и в учебные планы. С учетом этого пересмотрены рабочие учебные планы, в которых расширен профессиональный блок за счёт увеличения часов на профильное обучение. Так с сокращением общего количества часов на общие образовательные предметы учебное время на производственную деятельность увеличено до 60%. Увеличено число консультаций по специальным профессиональным предметам, введены факультативные занятия. В результате разработан вариант учебного плана, в котором особое место занимает практическое обучение в учебно-производственных мастерских и на предприятиях города. Все рабочие программы и планы согласованы с социальными партнерами. Представители «Пензтяжпромарматуры» и «Пензадизельмаша» входили в рабочую группу по экспертизации закупаемого оборудования для РЦ. В колледже профилировано ведется преподавание черчения, физики и математики. Перед преподавателями поставлена цель: хорошо знать производство, где работают учащиеся и студенты. Все преподаватели неоднократно посещали предприятия, знают продукцию, выпускаемую предприятиями, знакомы с технологическим процессом, станками, оборудованием, знают условия труда.

Всё это усиливает практическую направленность преподавания. Совместно с социальными партнерами проводятся семинары, экскурсии, ведется профориентационная работа.

На предприятии «Тяжпромарматура» стало хорошей традицией проведение конкурсов профмастерства «Заводская премия». Мы видим заинтересованность предприятий в наших выпускниках. Это выражается и в дополнительной ежемесячной премии для учащихся в зависимости от их рейтинга и материальное поощрение во время проводов в армию.

В колледже созданы инновационные площадки для апробации современных обучающих технологий и программ по всем направлениям обучения, где:

- наши студенты отрабатывают профессиональные компетенции и практические навыки на современном оборудовании;
- организовано проведение отдельных циклов профессионального обучения для учащихся учреждений НПО и студентов СПО города и области.

В текущем учебном году при содействии центра занятости и по заявкам предприятий области прошли повышение квалификации по программам опережающего обучения в рамках антикризисных мероприятий работники филиала ОАО «Пензадизельмаш» в г.Спасске, и работники ОАО «Земетчинский механический завод».

Разработаны новые учебные программы опережающего обучения по профессии «Обходчик водопроводной и канализационной сети», «Рабочий по благоустройству населенных пунктов». Представители архитектурно-строительного университета входили в рабочую группу по лицензированию этих программ.

Колледж продолжает профильную работу по обучению школьников. Учащиеся 10-11 классов школ № 8, 10, 64 проходят обучение по профессиям: «Станочник», «Автомеханик».

Наш колледж участвует в областном эксперименте по отработке сетевого взаимодействия учреждений общего, начального профессионального и среднего профессионального образования. Создана и работает экспериментальная площадка по профессиональной подготовке школьников 8-9 классов. С сентября 2010 года стартовал пилотный проект «Открытые двери в мир бизнеса». Сформирована группа из числа школьников СОШ № 66 в количестве 23 человек. Подписаны 3-сторонние договоры «Колледж – Школа – Родители» на 2-годичное обучение по профессии «Токарь-универсал». Выбрано предприятие-ментор (ОАО «Пензтяжпромарматура»).

Цели проекта:

1. Развитие компетенции предпринимателя, лидера, профессионала.
2. Изменение психологии учащегося: увидеть своими глазами реальное производство с реальными результатами.
3. Развитие проектно-исследовательской деятельности учащихся.

Основными направлениями сетевого взаимодействия нашего учебного заведения с социальными партнерами являются:

1. Организация работы колледжа совместно с ведущими предприятиями по формированию механизма профессиональной подготовки.
2. Изменение содержания образования в соответствии с потребностями рынка труда и запросами работодателей.
3. Создание экспериментальных площадок по профильной подготовки школьников.
4. Проведение кадровой политики, направленной на обновление коллектива колледжа, путем приглашения на работу специалистов предприятий и вузов, а также выпускников аспирантуры и докторантуры вузов.

Сетевое взаимодействие осуществляется с однопрофильными учреждениями профессионального образования НПО, СПО и школьниками, а также вузами, в частности с ПГУ и ПГУАиС. Университетами подписаны договоры о зачислении выпускников колледжа в ряды студентов по результатам собеседования.

Налажена тесная взаимосвязь с центром «Пенза-ДЕЛКАМ» (директор, профессор, академик Академии информатиологии Машков А.Н). Большая помощь оказывается сотрудником этого центра кандидатом технических наук Нестеровым С.А. в оказании методической помощи педагогам и научно-исследовательской работы. Достигнута договоренность о подготовке кадров для РЦ, о преподавании специальных дисциплин в нашем колледже специалистами университета. Так, в 2010-2011 учебном году были приняты в штат работников колледжа выпускники университета.

Действуют курсы повышения квалификации наших мастеров п/о, преподавателей и студентов по направлению «Металлообработка». Курсы проводят преподаватели ПГУ в рамках сетевого взаимодействия. Проведено повышение квалификации станочников центром дополнительного образования Пензенской государственной технологической академией.

В целях повышения качества преподавания привлекаем в качестве преподавателей и мастеров п/о специалистов с производства («Тяжпромарматура», «Химмаш», «Промвентилиация»).

Для обучения опыта по использованию различных CAD/CAM систем наши преподаватели спецдисциплин принимают участие в выставках и работе международной конференции «Основные направления подготовки специалистов в области металлообработки».

Осуществляется тесная связь с Центром занятости населения Пензенской области. ЦЗН заключено соглашение о сотрудничестве в сфере превентивной профессиональной работы. Представителями ЦЗН проводятся встречи с обучающимися, на которых рассматриваются вопросы стажировки выпускников на предприятиях, организации предпринимательской деятельности, объясняются налоговые льготы молодым предпринимателям, даётся информация о вакансиях на предприятиях города.

Разработана современная модель организации непрерывного дополнительного образования, которая обеспечивает готовность работников переходить на новые места, получать новые квалификации. Были заключены договоры с ЦЗН рядов районов на профессиональное обучение безработных граждан по профессиям: «рабочие по благоустройству населенных пунктов» и «Обходчик водопроводной и канализационной сети».

Современное оборудование и образовательные ресурсы дают возможность осуществлять производственную и предпринимательскую деятельность, профессиональную подготовку различных категорий граждан.

Колледж уделяет большое внимание развитию предпринимательства. В колледже открыто 7 малых предприятий, которые реально работают и производят продукцию (ООО «Фрегат», ООО «Профессионал-5», ИП Жирнов В.В., ИП Улыбин Е.А., ИП Гришин Д.Е., ИП

Воронцов Е.В., ИП Сапунова Н.С.)

Студенты и педагогический коллектив колледжа активно участвуют во всех крупных региональных проектах, проводимых Министерством образования Пензенской области, в том числе: «Обучение через предпринимательство», «Ты предприниматель», «Инновационной экономике – квалифицированные кадры» и многие другие.

Выстраивая стратегию инновационного развития колледжа, мы исходим из того, что образование не может оставаться только услугой. Только тесное системное взаимодействие с работодателями и социальными партнерами позволяет формировать компетенции, необходимые современному выпускнику.

СОЗДАНИЕ ИННОВАЦИОННОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ НА ОСНОВЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА ОАО «УМПО» И ГАОУ НПО «ПУ №52»

**Галимов И. С. - директор Государственного автономного
образовательного учреждения НПО «ПУ № 52» им. М.А. Ферины, г.Уфа**

Модернизация российского образования объективно потребовала от нас ускоренного развития социального партнерства с предприятиями-заказчиками кадров.

Национальный проект «Образование» заставил нас обратить на себя внимание как на серьезного партнера Уфимского моторно-производственного объединения (УМПО), для которого за 55 лет училище подготовило более 20 тысяч квалифицированных рабочих по профессиям металлообработки. Ежегодно около 85% выпускников трудоустраиваются на базовое предприятие.

Училищу была оказана государственная поддержка в объеме 30 млн. рублей из федерального бюджета, привлечено софинансирование от базового предприятия ОАО «УМПО» в объеме 30 млн. рублей, из бюджета Республики Башкортостан – 3 млн. рублей и вложены собственные средства в сумме – 150 тысяч рублей.

За счет этого за время реализации проекта полностью модернизированы и оснащены современным оборудованием учебно-производственные мастерские на базе цеха 11, предназначенным для практического обучения передовым технологиям механической обработки, сварки. Установлено свыше 60 единиц современного оборудования. В учебном корпусе оборудовано 9 кабинетов теоретического обучения. Установлено свыше 50 единиц компьютерной техники. Локальные сети связывают их с сервером, на котором установлены учебно-методические материалы, электронные учебники. Все компьютеры имеют выход в интернет, действует внутренний сайт, который позволяет вести дистанционное обучение. Каждый кабинет – это отдельный мультимедийно-акустический комплекс: компьютеры, интерактивная доска, проектор, документ-камера и другое информационно-техническое оборудование, электронные учебники, пакеты модульных программ. Для обучения в кабинетах установлены универсальные металлорежущие станки и станки с ЧПУ, тренажеры, имитаторы технологических процессов и другое оборудование. Одно перечисление установленного в рамках проекта оборудования не помещается на одном листе.

Но не все было так просто. Вначале был совместный мозговой штурм, в ходе которого были определены основные направления развития проекта, в частности, и учреждения в целом. На первое место было поставлено качество профессионального образования. Поэтому очень большое внимание было обращено на развитие информационных технологий, так как меняющаяся организация труда не требовала от работников новых компетенций. Не меньшую роль было отведено воспитанию у учащихся коммуникативных и социальных навыков, умению работать в команде, самостоятельно принимать необходимые решения.

Тем самым на базе ПУ-52 создан существенный задел по внедрению инновационной системы профессионального образования рабочих.

У нас учебно-производственный процесс максимально приближен к потребностям работодателя. Со специалистами предприятия согласовываются учебные планы и рабочие программы, график учебного процесса. Имеется долгосрочный договор о подготовке и повышении квалификации, ежегодно заключаются договоры о прохождении оплачиваемой производственной практики. Объединение выделяет наставников.

Объединение непосредственно участвует в укреплении и обновлении материально-технической базы училища. Ежегодно на Совете директоров принимается смета на подготовку и переподготовку кадров, согласно которой энергозатраты по учебно-производственным мастерским, капитальный ремонт здания учебного корпуса, прокладка новых линий электро-снабжения, необходимый инструмент и металл для обучения, питание учащихся, доплата работникам училища и зарплата учащимся в период производственной практики проводятся

за счет средств Объединения.

Совместно с «УМПО» разработана инновационная образовательная программа для сквозной подготовки квалифицированных рабочих и специалистов для высокотехнологичных авиадвигателестроительных производств на базе развития учебно-производственного комплекса, для каждой профессии разработаны «Требования к уровню подготовки выпускников», внесены изменения в содержание действующих образовательных программ, разработаны программы переобучения и повышения квалификации, определены элементы образовательных компетенций по каждой профессии.

Для закрепления учащихся на предприятии разработан трехсторонний контракт между учащимся, профессиональным училищем и УМПО «О реализации целевой контрактной подготовке рабочих», в соответствии с которым работодатель производит дополнительное финансирование учащихся, а учащийся после окончания обучения обязуется проработать на предприятии не менее 1 года.

Но перевооружение учебного процесса – не самоцель. В настоящее время в училище заложена основа для обеспечения высокого качества профессиональной подготовки рабочих кадров для высокотехнологичных производств.

Формируется инновационное мировоззрение выпускника учебного заведения, проводится адаптация к реальным условиям производства. На каждом отдельном этапе учебно-технического комплекса создается единая система учебного заведения и предприятия, объединенных сквозной образовательной программой и современным комплексом технических средств, обеспечивающих подготовку кадров, готовых к работе на рабочем месте. Не менее половины выпускников будут выпускаться с повышенным разрядом, а процент их трудоустройства поднимется до 90 процентов.

Созданная база готова для использования в качестве центра по подготовке, переподготовке и опережающему обучению рабочих кадров объединения для студентов авиационного техникума и других профессиональных учебных заведений.

И как стратегическая перспектива – создание в рамках многоуровневого образования, так называемого университетского комплекса, где училище позиционируется как структурный инновационный центр по подготовке, переподготовке и опережающему обучению рабочих кадров, который отвечает современным запросам рынка труда и интегрирован в реальный сектор экономики.

Хотелось бы вкратце остановиться на видении УМПО по сквозной подготовке кадров.

Ведущееся техническое перевооружение ОАО «УМПО», развитие кооперации с зарубежными партнерами, освоение критических технологий для создания двигателей нового поколения потребуют последующей непрерывной и качественной подготовки персонала различных категорий и квалификации.

Стратегическая цель инновационной образовательной системы, предлагаемой к реализации ОАО «УМПО» совместно с Уфимским государственным авиационным техническим университетом (УГАТУ), Уфимским авиационным техникумом (УАТ) и Профессиональными училищами № 2 и 52 - это создание системы сквозной подготовки кадров, реализуемой Корпоративным институтом на основе образования отраслевого кластера и интеграции профессионального образования, прикладной науки и высокотехнологичного производства.

Осуществление предлагаемого подхода позволит достичь согласованности учебных программ образовательных учреждений начальной, средней и высшей профессиональной подготовки, отвечающих требованиям инновационного производства; создать систему непрерывного профессионального образования, позволяющую выпускникам школ получать, развивать и углублять профессиональную компетенцию.

Изложенная в обсуждаемой концепции идея кластера, основанного на системном сотрудничестве учреждений образования и науки с одной стороны и производственного предприятия – с другой, активно реализуются УМПО и УГАТУ.

В соответствии с идеей Корпоративного института, УМПО совместно с УГАТУ создан и используется как в учебном, так и в производственном процессе «Технопарк авиационных технологий», которая используется как площадка для разработки и внедрения инновацион-

ных идей при подготовке современных специалистов в области машиностроения.

В сентябре 2010 года УМПО совместно с УГАТУ выиграло конкурс заявок Министерства образования и науки РФ по проекту, направленному на создание высокотехнологичного производства.

Основой этого проекта являются новые технологические решения в производстве узлов и газотурбинных двигателей нового поколения для военных и гражданских нужд.

Субсидии в течение 3-х лет начиная с 2010 года составят 274, 4 млн. рублей.

Таким образом, идея Корпоративного института с тремя взаимосвязанными уровнями подготовки специалистов (профтехучилища-техникум-ВУЗ) соответствует форме образовательно-профессионального кластера и позволяет обеспечить сквозную систему подготовки квалифицированных региональных кадров для производства. Для ее реализации необходима целевая поддержка усилий по организации Корпоративного института на республиканском и федеральном уровнях. Успешный опыт работы в этом направлении может быть примером для создания подобных структур и в других регионах страны.

ПОДГОТОВКА КОНКУРЕНТОСПОСОБНЫХ РАБОЧИХ ДЛЯ ДЕРЕВООБРАБАТЫВАЮЩЕЙ ОТРАСЛИ В УСЛОВИЯХ РЕСУРСНОГО ЦЕНТРА

**Муравьёва Е.А. - заместитель директора ГОУ СПО РМЭ
«Марийский политехнический техникум»**

Республика Марий Эл является динамично развивающимся регионом России с устойчивым ростом валового регионального продукта. Лес - главное достояние Марийского края, площадь лесных земель занимает 57% территории. Стремительное уменьшение запасов лесного фонда в последние годы, возрастающие требования к качеству продукции, вынуждают деревообрабатывающие предприятия повышать эффективность своей работы, переходя на высокотехнологичные ресурсосберегающие производства.

Деревообрабатывающие предприятия республики уже сегодня начинают ощущать кадровый дефицит, а на рынке труда увеличивается спрос на рабочих, имеющих высокую квалификацию.

Разработанная инновационная образовательная программа предусматривает модернизацию содержания подготовки и переподготовки кадров рабочих и специалистов для деревообрабатывающей отрасли республики.

Инновационность разработанной программы заключается в создании такой ресурсной базы ОУ, которая позволила бы:

- выстроить программу переориентации структуры подготовки рабочих кадров на обслуживание запросов региональной экономики;
- ввести в образовательную практику новые усовершенствованные образовательные программы;
- создать единую с работодателями концепцию деятельности по повышению качественного уровня образовательных услуг.

Приведение содержания образовательных услуг в соответствие с требованиями работодателей деревообрабатывающей отрасли промышленности региона стало возможным при условии обновления перечня образовательных услуг. С 2009 года реализуются новые направления подготовки кадров для деревообрабатывающей отрасли региона по специальностям: оператор линий и установок в деревообработке; контролер полуфабрикатов и изделий из древесины, дизайн по отраслям.

В рамках реализации программы создано специализированное структурное подразделение – инновационная модель ресурсного центра по подготовке и переподготовке кадров рабочих и специалистов для высокотехнологичных ресурсосберегающих производств деревообрабатывающей отрасли региона.

Ресурсный центр создавался на условиях софинансирования. На приобретение современного учебно-производственного и лабораторного оборудования из федерального и республиканского бюджетов, средств стратегического партнера и самого образовательного учреждения направлено более 40 млн. рублей.

Деятельность ресурсного центра организована на основе принципов горизонтальной и вертикальной образовательной интеграции, производственного и образовательного процессов.

Горизонтальная интеграция осуществляется путем дополнения к вводимой профессии «Оператор линий и установок в деревообработке» - профессии «Станочник в деревообработке», а вертикальная интеграция в рамках ИОП осуществляется путем введения сквозного учебного плана по специальности СПО «Технология деревообработки», включая освоение профессии «Мастер столярного и мебельного производства» по программе НПО.

Ресурсный центр открывает широкие возможности для реализации инновационных образовательных программ. Он позволил привести содержание образовательной подготовки будущих специалистов в соответствие с требованиями работодателей предприятий дере-

вообрабатывающей отрасли.

Содержание УМК дисциплин деревообрабатывающего профиля подготовки разработаны с учётом изучения новых производственных технологий, имеющиеся лабораторные занятия снабжены новым лабораторным оборудованием. При выполнении лабораторных практикумов студенты учатся грамотно учитывать условия эксплуатации вновь поступившего оборудования. Преподавание дисциплин проводится в тесной взаимосвязи с другими общепрофессиональными и специальными дисциплинами.

Совместно с социальными партнерами разработан – региональный компонент, предполагающий приобретение навыков по выполнению автоматического компьютерного управления процессами обработки деревянных строительных конструкций, столярных изделий, сушки твёрдых и мягких пород древесины. В учебный план введены специализации регионально-го компонента «Устройство автоматических деревообрабатывающих линий», «Оценочно-технический контроль на деревообрабатывающих предприятиях», «Оценочно-визуальный контроль сортности лесоматериала», «Ресурсосберегающие технологии автоматической переработки отходов древесины».

Разработаны новые учебные планы и программы, в том числе модульные, которые составлены с учётом более раннего включения обучающихся в реальные производственные процессы. Это:

- «Оператор сушильных установок»,
- «Оператор установок и линий обработки пиломатериалов»,
- «Контролер деревообрабатывающего производства»,
- «Сортировщик материалов и изделий из древесины»
- «Дизайнер корпусной мебели».

Разработанный с участием работодателей профессиональный (корпоративный) стандарт по профессии «Дизайнер корпусной мебели» в режиме эксперимента позволил не только удовлетворить потребности регионального рынка труда, но и создать условия для успешной социально-профессиональной реабилитации подростков с ограниченными возможностями здоровья (дети-инвалиды, обучающиеся на базе ОУ.

С целью повышения качественного уровня подготовки специалистов, владеющих компетенциями рабочего, разработана концепция непрерывного образования по сквозному учебному плану в режиме эксперимента - совмещение программ НПО-СПО, что позволяет реализовать главный принцип модернизации профессионального образования - опережающее развитие подготовки знающих и компетентных специалистов.

Для производственного обучения на базе стратегического партнёра ОАО «ДОЗ» создан учебно - производственный участок для организации производственной практики студентов и обучающихся техникума, а также их участия непосредственно в производственно-технологическом процессе предприятия под руководством наставников – специалистов предприятия.

Модернизация производственной (технологической) практики позволит будущим специалистам приобрести профессиональные компетенции и дополнительные навыки, необходимые выпускнику.

Обеспечение информационно-аналитическим сопровождением деятельности техникума возложено на центр информационно-образовательных технологий. В структуру Информационно-ресурсного центра входят: мультимедийный центр, библиотека, кабинеты информатики, кабинет профориентации, сервисный центр и лекционный зал.

Сотрудники центра ИОТ осуществляют сбор, структурирование и доведение до всех преподавателей и студентов по имеющейся методической, справочной, правовой информации в виде электронного ресурса. В техникуме оборудованы специальные автоматизированные рабочие места для преподавателей и сотрудников техникума, а также обучающихся в читальном зале.

В оснащенных современной техникой кабинетах информатики проводятся уроки и дополнительные занятия с использованием последних мультимедийных технологий. Студенты изучают не только основную учебную программу, но и осваивают азы программирования,

работы в графических, дизайнерских программах, создания Web – страниц и сайтов, компьютерных презентаций.

Комплексная модернизация учебно-производственной базы техникума создаёт основу для внедрения новых форм, методов и технологий образовательного процесса, повышения профессиональной компетентности педагогов, формирования их новой ментальности.

В перспективе предстоит продолжить развитие следующих направлений деятельности:

- Определение и разработка элективных курсов и дисциплин по выбору.
- Оптимизация методического обеспечения внеаудиторной, аудиторной самостоятельной работы студентов.
- Введение новых форм контроля знаний студентов: комплексные и междисциплинарные экзамены по всем специальностям; защита творческих работ по социально-экономическому блоку дисциплин.

Концентрация современного оборудования, использование в обучении инновационных образовательных технологий, новые отношения с работодателями позволят перейти к более высокому уровню образовательных услуг, готовить востребованных реальным сектором экономики специалистов и кадры рабочих различных профессий.

Построение эффективной деятельности инновационной модели Ресурсного центра, обеспечивающей требуемый уровень профессионального обучения, будет подтверждаться устойчивостью результатов реализации программы:

1. Открытие на базе ОУ сертифицированных Центров:
 - Центра независимой сертификации выпускников профессий и специальностей деревообрабатывающего профиля;
 - Центра дистанционного обучения (для обучающихся с ОВЗ);
 - Центра инклюзивного обучения.
2. Создание профильных классов.
3. Увеличение приёма на профессии и специальности по профилю ИОП.
4. Создание базовой площадки для переподготовки и повышения квалификации рабочих кадров деревообрабатывающей отрасли.
7. Увеличение контингента обучающихся, осваивающих смежные профессии.
8. Развитие сетевых моделей взаимодействия с ОУ.

В итоге будут выпускаться специалисты с высоким уровнем интеллекта, образованности, внутренней культуры, адаптированные к реальным условиям на рынке труда.

РАЗВИТИЕ ИННОВАЦИОННОЙ ИНФРАСТРУКТУРЫ УНИВЕРСИТЕТА – ОСНОВА НАУКОЕМКОГО БИЗНЕСА

Адрианов Ю.С. – начальник инновационного отдела
ГОУ ВПО «Марийский государственный технический университет»,
директор ООО «Сигналс Лаб», г.Йошкар-Ола

Целью проекта является создание в университете такой системы, которая позволила бы в условиях жесткой коммерциализации в стране и мире развивать трансфер технологий, проводить коммерциализацию разработок на основе создания инновационных предприятий, решая при этом важные социальные задачи.

Развивая тезис «идея-патент-бизнес» перед нами стоят задачи системного отбора, анализа конкурентоспособных идей, их правовой охраны, поддержки и продвижения проектов на всех этапах инновационного цикла и, безусловно, кадрового обеспечения процесса коммерциализации.

Марийский государственный технический университет представляет собой многоуровневую интегрированную систему непрерывного профессионального образования распределенного типа, включающую в себя подразделения разных уровней: начальное, среднее, высшее. Это позволило обеспечить реформирование профессионально-квалификационной структуры подготовки кадров по направлениям и специальностям с учетом рынка труда и приоритетов развития экономики и социальной сферы Республики Марий Эл и Приволжского федерального округа повысить эффективность профессионального образования в регионе.

В результате создания комплекса получила дальнейшее развитие научно-исследовательская и научно-инновационная деятельность в сфере профессионального образования в республике на базе совместного использования на взаимовыгодной основе материальной базы, компьютерных сетей, баз данных и кадрового потенциала университета и присоединенных образовательных учреждений, повысило качество подготовки специалистов всех уровней и обеспечивая развитие университета на основе взаимодействия с бизнесом.

Для поддержания своей конкурентоспособности на высоком уровне коллектив университета проявляет восприимчивость к мировому опыту и гибкость в отношении новых направлений научных исследований и методологии преподавания. В частности, активно развиваются направления, основанные на современных информационных технологиях, в том числе дистанционное обучение. Развивается и совершенствуется инновационная инфраструктура университета (рис.1) в целях повышения качества создания и продвижения инновационных разработок.



Рис.1 Инновационная инфраструктура университета

Используя свою политехничность, университет создал конкурентные преимущества в научной и образовательной сферах в виде: эффективного Центра коллективного пользования, оснащенного уникальным оборудованием; восьми научно-образовательных центров, созданных на базе признанных научных школ, современных био-, нано-, энергосберегающих и инфокоммуникационных технологий; развитой системы непрерывного образования (СПО, ВПО, послевузовское образование, подготовка кадров высшей квалификации); серьезных зарубежных и российских стратегических партнеров; эффективно действующего технопарка; бизнес-инкубатора; студенческого конструкторского бюро; малых инновационных предприятий; уникального Ботанического сада-института; уникального Учебно-опытного лесного хозяйства; эффективной патентной деятельности; высокой динамики роста объемов НИОКР; эффективной системы привлечения молодежи к НИОКР (программы У.М.Н.И.К. и СТАРТ) и образовательной деятельности; интеграции и партнерства с зарубежными вузами в подготовке специалистов; современных инновационных образовательных технологий (ГИФО, система зачетных единиц, интернет-экзамены, интернет-олимпиады в режиме online).

В рамках выигранного федерального гранта было приобретено оборудование на сумму более 100 млн. рублей, которое активно используется для проведения научных исследований зарубежными и российскими организациями.

Развивая систему взаимодействия университета и бизнеса (работодателей) как в рамках образовательного процесса, так и в совместных научных исследованиях и разработках, используется кластерная модель (рис.2).



Рис.2 Научный инновационно-промышленный кластер

В университете создана целостная система поддержки научного творчества учащейся молодежи: конкурс грантов для студентов, конкурс грантов для аспирантов «Молодой ученый». Молодые ученые активно участвуют в конкурсах на гранты президента РФ, гранты РФФИ, гранты РГНФ и гранты международных фондов.

Благодаря ей и принятой системе мер наши студенты, аспиранты и молодые ученые активно интегрируются в российское научно-образовательное пространство через участие в федеральных научно-технических программах, конференциях, конкурсах и выставках.

Система грантовой поддержки является и технологией выявления талантливой молодежи, способной создавать разработки инновационного характера. На первом этапе предусматривается выполнение студентами научно-исследовательских и проектно-конструкторских работ, обеспечивающих создание научного задела для успешной подготовки к поступлению в аспирантуру и работу над кандидатской диссертацией, а также проектов, ориентированных на создание собственного бизнеса. Студенты, отобранные на этом этапе, участвуют в го-

родских, региональных, всероссийских конференциях. Таким образом, к окончанию 5 курса студент, как правило, имеет 2-3 публикации и опыт выступления с докладами. За высокие результаты и активное участие в НИРС для студентов учреждено 20 стипендий имени академика С.И.Вавилова, именные стипендии Попечительского совета. Для дальнейшего развития инновационной и научной работы разработано и действует Положение о конкурсе грантов для студентов.

Для общения студенческой молодежи в университете ежегодно проводятся предметные олимпиады, научные конференции и семинары, конкурсы выпускных квалификационных работ (проектов), конкурсы на лучшую студенческую научную работу, выставки научно-технического творчества студентов, встречи студентов с учеными. К Дню университета в рамках месячника студенческой науки проводится студенческая научно-техническая конференция с дальнейшим опубликованием студенческих научных работ в сборнике трудов конференции. На базе МарГТУ функционируют студенческие научные кружки и студенческое конструкторское бюро. Наиболее значимые мероприятия получают отклик на телевидении и в печати. Для стимулирования научной деятельности, поддержки и поощрения талантливых студентов Попечительский совет МарГТУ с 2003 года учредил 10 ежегодных грантов за высокие достижения в научно-исследовательской деятельности. В результате количество студентов, участвующих в различных формах НИРС, возросло до 4138 чел. в 2009 году.

Одним из направлений работы по увеличению интереса молодежи к научно-техническому творчеству является оказание действенной помощи в подготовке проектов для участия в программе «У.М.Н.И.К.» (Участник Молодежного Научно Инновационного Конкурса) фонда содействия развитию малых форм предприятий в научно-технической сфере и программе «Научно-педагогические кадры инновационной России». Это и проведение мастер-классов и семинаров, и учебы по инженерному предпринимательству. В результате за последние 3 года в программе «У.М.Н.И.К.» от МарГТУ участвовало более 290 молодых людей, победу одержали 64 проекта, из них 28 – под руководством аспирантов, 30 - студентов и 6 - молодых специалистов. Молодежь университета: студенты, аспиранты, молодые ученые, достигшие серьезных результатов в научных исследованиях и коммерциализации НИОКР создали клуб У.М.Н.И.К.ов ЛИМАР (Лидерство, Инициатива, Молодость, Активность, Результативность) (рис.3).

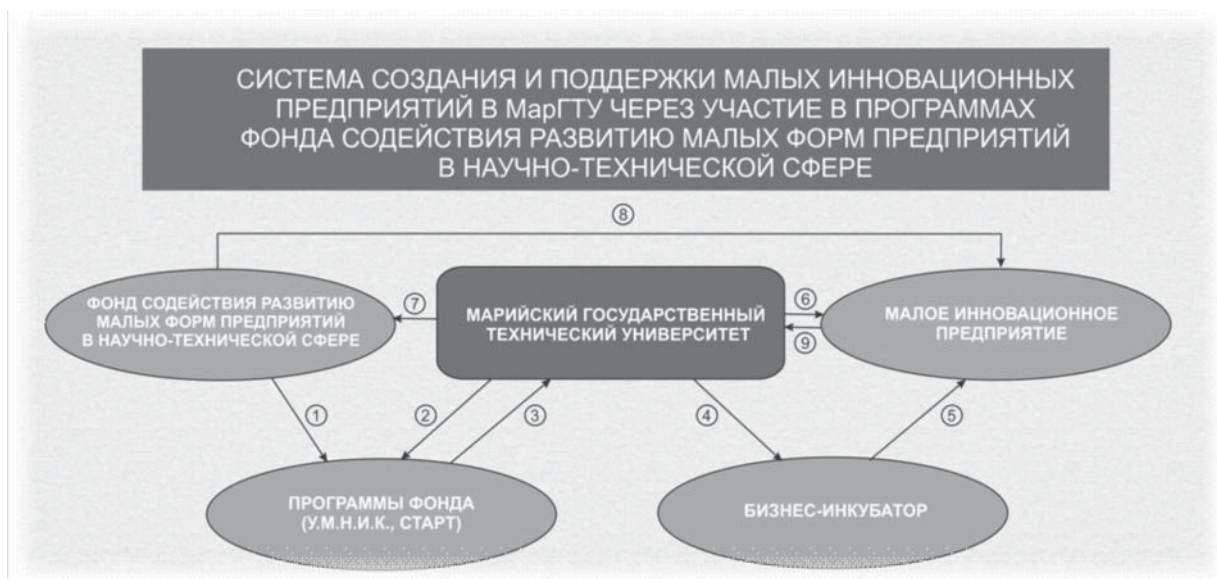


Рис. 3 Система создания и поддержки малых инновационных предприятий

Нужно отметить, что деятельность Фонда и его программа «У.М.Н.И.К.» содействуют активному развитию научно-технического творчества учащейся молодежи и формированию компетенций инженерного предпринимательства.

Благодаря активному сотрудничеству университета с Фондом содействия развитию малых форм предприятий в научно-технической сфере удалось создать целую систему под-

держки молодежного инновационного бизнеса (рис. 6), которая позволила в рамках 217 ФЗ создать 8 малых инновационных предприятий и вследствие этого трудоустроить 20 человек.

Молодежная инновационная деятельность не возможна без изобретательства. Известно, что изобретения в вузе рождаются, как правило, в результате научно-технических исследований. Они обязательно содержат техническую новизну решения определенной проблемы и являются интеллектуальной собственностью вуза. В университете организована активная работа в изобретательской деятельности. Особая роль в этом вопросе отводится студенческой молодежи. МарГТУ ежегодно получает более 50 патентов на изобретения и свидетельств на программные продукты (охранных документов на интеллектуальную собственность). За 6 лет с участием студентов и аспирантов подана 331 заявка и получено 198 патентов.

Развивая модель инновационного бизнеса в университете постепенно выстраивается система и формируется технология прохождения и отбора проектов от генерации знаний до создания бизнес-структур.

На сегодняшний день исследования в вузе в большинстве своем проводятся по инициативе самих ученых-преподавателей. Поэтому создаваемые ими изобретения не всегда представляют интерес для действующих предприятий, даже в том случае если они содержат прорывные идеи. Поэтому мы стремимся к тому, чтобы доля НИОКР, выполняемых по заказу промышленных предприятий, была значимой и на сегодня она составляет 30%. В результате университет имеет значительное число молодых ученых, проекты которых победили на конкурсах в рамках программы «Научно-педагогические кадры инновационной России». МарГТУ на протяжении трех лет признается инновационным вузом Международного инновационного салона «Архимед».

Необходимо однако иметь ввиду, что изобретение еще не вполне является коммерческим продуктом. Это больше техническая идея, которая требует материальных затрат на свою техническую реализацию. Но многие предприятия сегодня не готовы идти на материальные затраты. Потому, что требуется государственная система мер для осуществления трансфера инновационных вузовских разработок, в том числе и представляющих собой изобретения. Нужно создать условия, когда изобретатель участвует только на первом этапе этого процесса, а далее он поддерживается другими профессионалами.

Другой путь - это коммерциализация разработок в создаваемых при участии вуза малых инновационных предприятиях (МИП). На сегодняшний день основная роль здесь принадлежит изобретателю.

Взаимодействие государства, образования и бизнеса (рис.4) в рамках создания малого инновационного предпринимательства дает свои положительные результаты в решении важнейших социальных задач для общества.

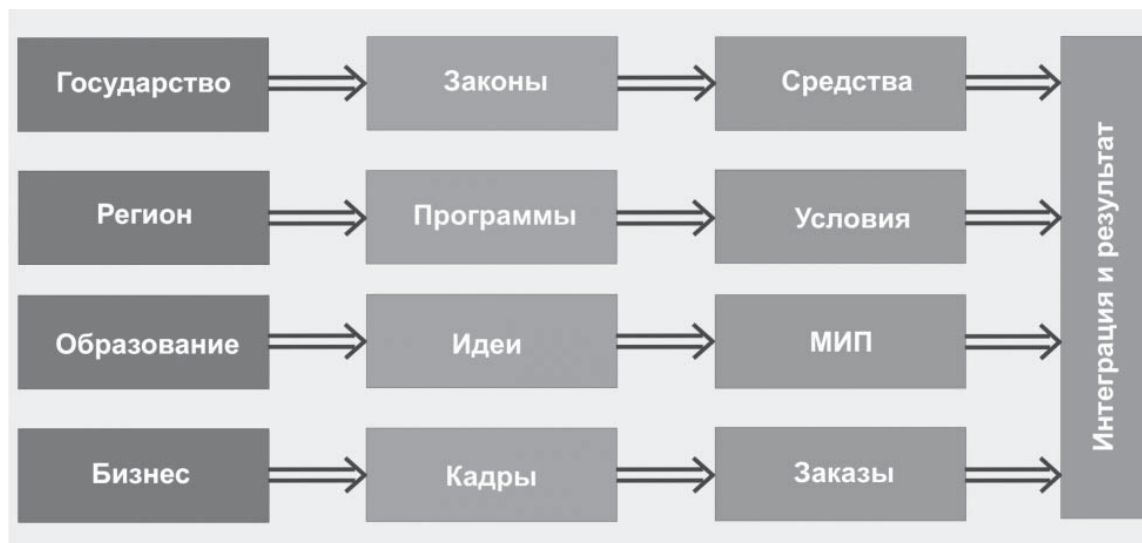


Рис. 4 Взаимодействие государства, образования и бизнеса

Молодые люди понимают, что Россия последовательно движется к экономике, основанной на знаниях, что получение качественных знаний является основой их дальнейшей карьеры. МарГТУ работает над созданием дополнительных возможностей получения таких знаний через университетскую инновационную инфраструктуру. В таблице 1 даны ожидаемые результаты на ближайшую перспективу по развитию данного проекта.

Ожидаемые результаты реализации проекта

Таблица 1

№ п/п	Наименование	Ед. изм.	2011г.	2012г.	2013г.
1.	Количество созданных результатов интеллектуальной деятельности	ед.	60	70	80
2.	Количество результатов РИД поставленных на баланс	ед.	30	40	50
3.	Количество созданных малых инновационных предприятий	ед.	9	14	22
4.	Количество созданных рабочих мест в малых инновационных предприятиях	ед.	36	72	140
5.	Объем выполняемых НИОКР малыми инновационными предприятиями	млн. руб.	10	18	32
6.	Объем выпускаемой продукции малыми инновационными предприятиями	млн. руб.	12	60	135

Поступательная работа через систему внутренней и внешней поддержки молодежных проектов уже дает свои положительные результаты, повышая роль вузовской науки и образования в развитии экономики региона.

Вывод: представленные результаты свидетельствуют о том, что при правильной организации и стимулировании инновационной деятельности молодых ученых в государственных вузах можно добиться активного вовлечения молодежи в процесс создания в России экономики, основанной на знаниях, в развитие малого инновационного бизнеса.

СТРАТЕГИЯ ПОДГОТОВКИ ПЕРСОНАЛА ДЛЯ КОМПАНИИ В РЕСУРСНОМ ЦЕНТРЕ

**Грызин В.В. - заместитель директора
ФГОУ СПО «Салаватский индустриальный колледж»**

В условиях модернизации экономики России одним из приоритетов системы профессионального образования является укрепление и развитие социального партнёрства с предприятиями.

В этой связи мы представляем опыт социального партнёрства одной из ведущих нефтехимических компаний ОАО «Салаватнефтеоргсинтез» и Федерального государственного образовательного учреждения «Салаватский индустриальный колледж».

Салаватский индустриальный техникум (ныне колледж) был открыт для решения задач подготовки квалифицированных кадров для Салаватского нефтехимического комбината (ныне ОАО «Салаватнефтеоргсинтез»). Количество студентов составляет около 3000. За более чем полувековую историю своего развития колледж подготовил около 25 тысяч специалистов. Многие из его выпускников ныне являются руководителями производств и служб, главными специалистами, высококвалифицированными рабочими.

Для решения этой задачи основными направлениями социального партнёрства являются:

- формирование компаний заказа на подготовку специалистов (количество, уровень и компетенции выпускников);
- непрерывность образования (организация повышения квалификации, переподготовки персонала компании на базе образовательного учреждения);
- ориентация на специалистов со средним профессиональным образованием как основного состава квалифицированных рабочих для высокотехнологичных производств;
- постоянное обновление учебно-материальной базы образовательного учреждения;
- участие специалистов компании в формировании содержания образовательных программ и в работе системы контроля качества подготовки выпускников колледжа. Решению поставленных задач во многом способствовала победа колледжа в 2007 году в конкурсе инновационных образовательных программ в рамках национального проекта «Образование», которая стала возможной благодаря поддержке ОАО «Салаватнефтеоргсинтез».

Целью инновационной программы, представленной на конкурс, являлось повышение эффективности практической составляющей программ подготовки выпускников на основе:

- разработки в колледже модулей по рабочим профессиям, которые позволяют их освоить в более короткие сроки, чем при традиционном обучении;
- углубления информатизации практического обучения;
- развития и совершенствования образовательной среды;
- развития социального партнёрства с работодателями и органами Ростехнадзора, так как рабочие профессии по профилю специальностей, рассматриваемых программой, поднадзорны органам этого ведомства.

Выпускники колледжа наряду с дипломом о среднем профессиональном образовании получают документ о присвоении рабочей квалификации как минимум по одной из рабочих профессий в соответствии с профилем специальности. Это позволяет не только повысить качество обучения, но и сократить до минимума период адаптации выпускника в реальных производственных условиях.

Инвестиции в программу составили 75 млн. руб., в том числе софинансирование со стороны компании более 30 млн. рублей. Были приобретены для колледжа современное лабораторное и станочное оборудование по шести специальностям и тренажерные комплексы. Тренажерные комплексы - мобильные компьютерные классы и программное обеспечение, моделирующие технологические процессы и аппараты, которые позволяют обучать эффективному и надёжному выполнению стандартных технологических операций по обслуживанию процессов, способствовать улучшению диагностических навыков оператора, дают

возможность анализировать параметры технологического процесса и влиять на показатели производства и качественные показатели продукции.

Использование тренажёрных комплексов в обучении соответствует требованиям «Общих правил взрывобезопасности для взрывопожароопасных химических, нефтехимических и нефтеперерабатывающих производств ПБ 09 540 03», имеющих динамические модели процессов и средства управления, максимально приближенные к реальным.

Отработка практических навыков осуществляется также на многофункциональном учебном полигоне, который представляет собой действующую модель технологической установки с современной автоматизированной системой управления, являющейся аналогом АСУТП, применяемой на производственных объектах компании.

Таким образом, при реализации инновационной образовательной программы в колледже была создана совершенная образовательная среда на длительную перспективу подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров для ОАО «Салаватнефтеоргсинтез» и других предприятий города и отрасли. Концентрация в колледже современных образовательных ресурсов стала предпосылкой успешного функционирования на его базе независимого аттестационно-методического центра (НАМЦ), которому компанией была передана большая часть функций ранее действовавшего учебно - курсового комбината. НАМЦ аккредитован в органах Ростехнадзора по более, чем 150 рабочим профессиям и направлениям промышленной безопасности.

На сегодняшний день, начиная с 2007 года, на базе НАМЦ прошли подготовку, переподготовку и повышение квалификации по рабочим профессиям, а также обучение в области промышленной безопасности около 10 тыс. человек.

В качестве антикризисных мер, компания планирует на базе НАМЦ осуществлять переподготовку высвобождающегося персонала с производств, подлежащих реструктуризации. В этой связи нами совместно разрабатывается комплекс мероприятий.

Как градообразующее предприятие, ОАО «Салаватнефтеоргсинтез», рекомендует бизнес-сообществу города использовать потенциал колледжа как ресурсного центра профессионального образования.

Опыт колледжа уже использован рядом средних профессиональных образовательных учреждений, ведущих подготовку кадров для топливно-энергетического комплекса и может быть полезен бизнес-сообществу отрасли.



НАУЧНО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ЦЕНТР: ДЕЛОВОЕ ПАРТНЕРСТВО, ОБРАЗОВАНИЕ И БИЗНЕС

Куроедов С.К. – доцент кафедры радиотехника и радиоэлектронные системы
Пензенского государственного университета
Скотников В.В. – начальник отдела ФГУП ФНПЦ «ПО «Старт»
им. М. В. Проценко»

Пензенский государственный университет (ПГУ) традиционно готовит кадры для производственного объединения «Старт» - крупнейшего градообразующего предприятия Пензенской области. Студенты ПГУ проходят на предприятии производственную практику, выполняют дипломное проектирование. Начиная с четвертого курса, студентам предоставлена возможность трудоустройства на неполный рабочий день. В результате предприятие может подобрать требуемые ему кадры, а студенты - адаптироваться к условиям производства и выбрать место работы после обучения в университете. Многие сотрудники ПО «Старт» получают высшее образование без отрыва от производства на факультете инновационных технологий обучения ПГУ за счет предприятия.

ПО «Старт» заинтересовано в использовании потенциала ПГУ для решения задач модернизации производства на договорной основе, а также путем привлечения научно-педагогических кадров и студентов к работам по освоению новых технологий с использованием материально-технической и производственной базы предприятия.

В сложившейся системе взаимодействия ВУЗа и предприятия имеется ряд недостатков, которые не позволяют в полной мере реализовать потенциальные возможности совместной деятельности. Одной из причин этого является то, что ВУЗ не является участником рынка специалистов высшей квалификации и прямо не заинтересован в конкурентоспособности своих выпускников. При отсутствии гарантий трудоустройства выпускники ведут поиск работы самостоятельно или через посредников, в том числе кадровые агентства.

Потенциальный работодатель также не заинтересован инвестировать свои средства для совершенствования подготовки специалистов высшей квалификации при отсутствии централизованного распределения выпускников и возможности осуществить выбор молодых специалистов требуемых направлений, профилей подготовки и квалификаций.

Решение проблем возможно при объединении образовательных, научных, технологических и производственных потенциалов ВУЗа и предприятия на основе договорных отношений и взаимной заинтересованности в результатах совместной деятельности. Для координации образовательной, научно-производственной деятельности и придания ей четких организационно-правовых форм в соответствии с постановлением Правительства РФ № 568 от 28 июня 2008 года было принято решение о создании при ПГУ научно-образовательных центров (НОЦ), которые осуществляют проведение научных исследований по общему научному направлению, научно-производственную и образовательную деятельность, в том числе подготовку специалистов высшей квалификации.

Участниками НОЦ является Университет и Предприятия, заинтересованные в совместной образовательной, научно-исследовательской и научно-производственной деятельности по соответствующей фундаментальной или прикладной проблеме.

Образовательная деятельность НОЦ осуществляется по следующим направлениям:

- формирование и развитие образовательных стандартов, базовых программ обучения и специальных курсов по направлениям подготовки в соответствии с потребностями Участников НОЦ;

- целевая подготовка молодых специалистов, а также реализация необходимых форм дополнительного образования и повышения квалификации сотрудников предприятий – Участников НОЦ с использованием учебно-материальной базы Университета и научно-производственной базы Предприятия;

- подготовка специалистов, бакалавров и магистров по направлениям и профилям в соответствии с потребностями Предприятия.

Эффективность научно-образовательных центров можно рассмотреть на примере НОЦ «Прогрессивные системы и технологии», в рамках которого ПО «Старт», НИКИРЭТ, НИИ-ЭМП и другие предприятия сотрудничают с ПГУ по следующим направлениям:

- разработка и внедрение современных технологий гибридной микроэлектроники, создание нано- и микроэлектромеханических систем (НЭМС и МЭМС);
- разработка и внедрение технологий высокоскоростной обработки изделий точного приборостроения на базе виртуального моделирования процессов обработки;
- автоматизация контрольно-тестовых операций на базе перепрограммируемых интеллектуальных систем;
- разработка и внедрение технологий электронного документооборота и моделирования на базе компьютерных виртуальных систем САЕ;
- разработка систем технических средств охраны и управления доступом на базе интеллектуальных систем нового поколения.

НОЦ «Прогрессивные системы и технологии» стал победителем конкурсов НОЦ федеральной целевой программы «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» на 2009-2013 годы. По результатам конкурсов заключены договора на выполнение НИР.

В настоящее время многие предприятия и организации г. Пензы и Пензенской области проявляют интерес к технологии виртуальных приборов, а некоторые, в том числе ПО «Старт», начинают внедрять данную технологию. С учетом этой тенденции, а также опыта ряда ВУЗов Москвы, Петербурга, Новосибирска, Рязани, Таганрога и других городов, на кафедрах «Радиотехника и радиоэлектронные системы», «Информационно-измерительная техника» и «Информационная безопасность» ПГУ началась подготовка студентов по программе курса «Основы LabVIEW». После первого этапа обучения, предусмотренного учебными планами, наиболее способные студенты под руководством преподавателей и аспирантов факультативно изучают более сложные курсы, в том числе курс «Основы сбора данных». Результатом такой работы является то, что студенты старших курсов и выпускники, прошедшие углубленное изучение технологии виртуальных приборов, обладают повышенной конкурентоспособностью на рынке специалистов высшей квалификации и при поступлении в аспирантуру.

Одной из проблем, с которыми сталкивается ВУЗ, решивший вести обучение основам технологии виртуальных приборов, является недостаток, а по некоторым направлениям – полное отсутствие собственных высококвалифицированных преподавателей и специалистов в этой области. На первом этапе таких кадров в ПГУ не было, поэтому для обучения преподавателей приглашались иногородние специалисты. После получения рядом преподавателей сертификатов на право ведения образовательной деятельности по официальным авторизованным программам и курсам National Instruments, занятия со студентами, изучающими основы LabVIEW, проводятся собственными силами, а ведущие специалисты приглашаются для организации семинаров, посвященных новым разработкам в данной области.

Начиная с 2007 года, для более широкого внедрения технологии виртуальных приборов в учебный процесс и инновационные проекты, началось обучение сотрудников ПГУ на факультете повышения квалификации преподавателей по курсу «Графическая среда программирования LabVIEW». Ежегодно от 8 до 12 преподавателей университета изучают основы программирования в среде LabVIEW и работы с аппаратным обеспечением по 72-часовой программе.

Теоретические и практические занятия по данной программе проводят преподаватели и сотрудники Центра технологий National Instruments. По окончании обучения слушатели курсов сдают зачет и оформляют выпускную работу с описанием самостоятельно разрабо-

танного проекта. Основной эффект, который дают курсы, заключается в распространении идей и методов быстрой разработки приложений и программируемого сбора данных, как в университете, так и за его пределами. Многие выпускники курсов становятся активными пользователями LabVIEW, пропагандируя и внедряя технологию виртуальных приборов на своих кафедрах и на предприятиях, в ходе выполнения диссертационных работ и инновационных проектов.

Программа обучения на курсах, организуемых Центром технологий National Instruments для сотрудников предприятий – участников НОЦ, разрабатывается совместно специалистами ПГУ и предприятий с учетом задач, при решении которых предполагается использование технологии виртуальных приборов, и имеющегося или приобретаемого аппаратного обеспечения. Например, в 2010 году был выполнен договор НОЦ «Прогрессивные системы и технологии» о повышении квалификации сотрудников ПО «Старт» с углубленным изучением программирования DAQ-устройств и модульных приборов на PXI-платформе.

Большой инновационный потенциал имеют чисто исследовательские проекты и поисковые работы, практическое значение и перспективы которых не очевидны для потенциальных инвесторов. Такие исследования выполняются в ВУЗах, как правило, на инициативной основе, их результаты докладываются на конференциях различного ранга и публикуются в периодических научно-технических изданиях и монографиях. Сотрудники Центра технологий National Instruments ежегодно участвуют в работе научно-практической конференции «Образовательные, научные и инженерные приложения в среде LabVIEW и технологии National Instruments». На конференции, которая состоялась в ноябре 2010 года в Москве на базе РУДН, было представлено и опубликовано в сборнике трудов конференции пять докладов, представляющих результаты совместных исследований сотрудников Центра технологий National Instruments, кафедры «Радиотехника и радиоэлектронные системы» ПГУ и ПО «Старт».

В процессе реализации инновационных проектов необходимо изыскивать средства для приобретения нового оборудования, программного обеспечения и материального стимулирования исполнителей. С образованием научно-образовательных центров поиск инвесторов, определение целей и содержаний проектов, а также объемов их финансирования становится предметом работы с заинтересованными участниками НОЦ.

Рассмотренные примеры взаимовыгодного сотрудничества ПГУ и ПО «Старт» в рамках НОЦ показывают эффективность данной формы интеграции возможностей ВУЗов и предприятий. Несмотря на то, что НОЦ «Прогрессивные системы и технологии» существует менее года, по результатам его деятельности можно сделать ряд предложений.

Для поддержки наиболее перспективных инициативных работ НОЦ могли бы аккумулировать часть средств, получаемых в процессе договорной деятельности участников и по результатам конкурсов. Целесообразным является также определение условий, на которых предприятие – участник НОЦ предоставляет оборудование и программное обеспечение для учебного процесса и исследовательских работ в ВУЗе. Следует также более широко и на выгодных условиях привлекать ведущих специалистов предприятий к педагогической деятельности, а преподавателей ВУЗов – для решения научно-технических производственных задач на предприятиях.



МАШИНОСТРОИТЕЛЬНЫЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ КЛАСТЕР КАМАЗ-КГТУ (КАИ)

Малимонов Н.Н. – проректор ГОУ ВПО Казанский государственный технический университет (КГТУ)

Основная цель проекта – объединение образовательного и научного потенциала КГТУ им. А.Н. Туполева и производственного потенциала ОАО «КАМАЗ» в целях подготовки кадров для машиностроительного производства, соответствующих мировому уровню, и скорейшего выведения промышленности республики на уровень глобальной конкурентоспособности.

Проект предполагает перенос образовательного процесса Набережно-Челнинского филиала КГТУ им. А.Н. Туполева на территорию входящих в ОАО «КАМАЗ» предприятий с целью интегрирования учебного процесса и производства и тем самым предоставления студентам-работникам завода современной производственной базы для проведения учебного процесса и оптимальной временной формы его реализации.

Основой для построения учебного процесса являются результаты инновационного проекта университета «Система подготовки специалистов мирового уровня в области использования инфокоммуникационных технологий как определяющий фактор обеспечения конкурентоспособности машиностроительных производств», выполненного в рамках приоритетного национального проекта «Образование». Все студенты, независимо от ступени и формы обучения работают в различных подразделениях завода. Карьера через интегрированную в бизнес гибкую систему поэтапного образования: от широкоуниверсальных рабочих к полипрофессиональным специалистам и менеджерам. Для каждого обучающегося создается возможность последовательного овладения рабочей профессией, квалификацией техника и бакалавра. Разработан интегрированный сквозной учебный план для всех ступеней обучения с широким применением новых форм организации образовательного процесса. Внедряется профориентированное обучение в СУЗах города, при котором уже в 10-11 классах начинается подготовка по интегрированным учебным планам и после первого курса (фактически двухлетнего обучения) студенты по достижении 18 лет получают рабочие профессии и в дальнейшем по гибкому графику, а также в период практик, каникул работают на заводе.

Модель обучения в МОК КАМАЗ-КГТУ

		Участие в проектах НИОКР (отбор)	
		Участие в проектах совершенствования Производственной системы «КАМАЗ»	
		Участие в корпоративных программах профессионального общения и открытых программах обучения (по желанию)	
Обучение рабочей профессии	Работа по рабочей профессии		Работа в качестве специалиста или мастера
Корпоративная программа профессионального развития и адаптации для студентов			
1 курс	2 курс	3 курс	4 курс

На 1 курсе, в дополнение к программе высшей школы, особое внимание уделяется освоению рабочих профессий, профориентационным программам и программам организационной адаптации (знакомство с предприятием).

На 2 курсе, студенты подключаются к участию в рабочих и проектных группах совершенствования Производственной системы «КАМАЗ», совмещают учебу с работой по рабочей профессии.

На 3 курсе участие в рабочих группах и проектах предполагает большую самостоятельность. Студент делает важный профориентационный выбор - карьерная линия технического специалиста или линейного руководителя.

На 4 курсе обучение совмещается с работой в качестве технического специалиста в инженерных службах или линейного руководителя непосредственно в производственных подразделениях. Наиболее сильные студенты принимают участие в проектах НИОКР.

Учеба ориентируется на решение производственных проблем, с оплачиваемым производительным трудом, соответствующим приобретаемой квалификации. Формируется и вырабатывается квалифицированный персонал, заинтересованный и вовлеченный в достижение стратегических целей компании. На ранних этапах профессиональной карьеры создаются возможности повышения качества жизни или инвестирования в расширение или углубление профессиональной подготовки – человеческого капитала. Студенты получают «КАМАЗовский» стаж для участия в социальных программах.

По мере прохождения обучения, естественно, изменяется в зависимости от способностей и уровня подготовки и статус их на служебной лестнице. Студенты адаптируются к коллективу и заводу.

Основной преподавательский состав МОК - специалисты высокой квалификации с самого завода, визит-преподаватели из КГТУ, партнеры КГТУ (в том числе и ИНЭКА) из других городов, специалисты компаний-поставщиков оборудования и технологий для ОАО. Кафедры позиционируются как центры кристаллизации и развития инновационных методов образования, научных исследований и внедрения инноваций в конкретные производственные схемы. Преподаватели и ученые напрямую участвуют в решении производственных проблем и получении эффектов, совершенствуя содержание и методики обучения. Учебные планы многоступенчатой сквозной интегрированной подготовки (в части вариативной составляющей), а также рабочие программы дисциплин согласуются с предприятием. С учетом единства целей подготовки, повышения квалификации, профессиональной переподготовки специалистов формируется единое информационное образовательное пространство. Программы повышения квалификации и профессиональной переподготовки формируются на базе согласованных рабочих программ основного образовательного процесса и тем самым отражают не только насущные проблемы предприятия, но и перспективные направления развития отрасли. Таким образом, формирование программ повышения квалификации на базе основных образовательных программ с одной стороны обеспечит опережающую профессиональную подготовку выпускников технического университета, с другой стороны, что решает вопросы повышения профессионального уровня технического состава предприятия.

В результате реализации этого проекта уменьшится отток талантливых кадров за пределы Республики, а нарастающий интеллектуальный потенциал поддержит инвестиционную привлекательность и активность в рамках глобализации бизнеса.

ПРОИЗВОДСТВО ИННОВАЦИОННЫХ ПРИВОДОВ НА БАЗЕ СПИРОИДНЫХ РЕДУКТОРОВ В РАМКАХ НАУЧНО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО КОМПЛЕКСА

**Кафедра «Конструкторско-технологическая подготовка машиностроительных производств» - ООО «Учебно-научный производственный центр «Механик»
Ижевского государственного университета**

**Попова Е.И. - канд. техн. наук, доцент кафедры «КТПМП» ИжГТУ
Гольдфарб В.И. - директор УНПЦ «Механик», докт. техн. наук, профессор**

Создание научно-образовательных комплексов (НОК) является актуальным в настоящее время. НОК позволяет подготовить необходимые инженерные, научные и педагогические кадры на высоком уровне в требуемой области.

Образованный в ИжГТУ НОК Кафедра «КТПМП» - ООО «УНПЦ «Механик» возглавляет Вениамин Иосифович Гольдфарб, заведующий кафедрой «КТПМП», директор Института механики ИжГТУ, директор УНПЦ «Механик», заслуженный деятель науки РФ, докт. техн. наук, профессор. В структуре НОК можно выделить образовательную, научно-инновационную и производственную подсистемы.

Цель НОК - подготовка инженерных, научных и педагогических кадров, а также создание наукоемких конкурентоспособных образцов редукторной техники, использование прогрессивной технологии их изготовления, организация их производства.

Задачи НОК:

- разработка и адаптация в образовательном процессе современных технологий подготовки инженерных и научных кадров;
- вовлечение педагогического и научного персонала, студентов, аспирантов, докторантов в инновационную деятельность;
- инициирование и выполнение бюджетных и внебюджетных НИР и ОКР;
- подготовка материалов для участия в грантах, конкурсах, программах, выставках республиканского, федерального и международного уровней;
- совершенствование материального оснащения образовательной, научной и производственно-инновационной деятельности;
- инициирование и проведение научных мероприятий по тематике НОК, участие в научных мероприятиях российского и международного уровней;
- подготовка учебно-методических материалов, монографий, статей, докладов, заявок на изобретения;
- создание современных методов и программных средств автоматизированного исследования и проектирования передач и трансмиссий, синтеза структур объектов и процессов;
- создание современных наукоемких образцов изделий с прогрессивными зубчатыми передачами, прогрессивных технологий их изготовления;
- создание перспектив для реализации продукции и объектов инновационной деятельности на отечественном и зарубежном рынках, привлечения отечественных и зарубежных инвестиций для реализации образовательных, научных и инновационных проектов.

Основное научно-образовательное направления НОК - 150900 «Технология, оборудование и автоматизация машиностроительных производств».

Научные специальности подготовки кандидатов и докторов наук:

- 05.02.18 – Теория механизмов и машин
- 05.02.02 – Основы машиноведения, системы приводов и детали машин
- 05.12.13 – Системы автоматизации проектирования
- 05.02.08 – Технология машиностроения
- 05.02.22 – Организация производства

Основные научно-инновационные направления:

- разработка, исследование, производство прогрессивных зубчатых передач и механиз-

мов на их основе;

– создание методов и средств автоматизированного синтеза структур объектов и процессов.

Образовательная подсистема подготовки инженерных и научных кадров – бакалавров, специалистов, магистров – кафедра КТПМП. В рамках учебных планов предусмотрено проведение различных видов образовательной деятельности (практические, лабораторные занятия, практики). Студенты имеют возможность изучать реальные конструкции и технологию изготовления и сборки деталей спироидных редукторов и не только.

На кафедре осуществляется подготовка кандидатов и докторов наук, по указанным выше специальностям, выполнение фундаментальных и прикладных НИР и ОКР в рамках проектов и программ различных уровней, грантов, договоров с организациями и предприятиями.

Производственно-инновационная подсистема включает: производственные участки, где проводится механическая обработка и сборка, конструкторское бюро являющееся базой для выполнения студенческих НИР, реальных курсовых и дипломных проектов; проведения производственных практик; внедрения результатов НИР и ОКР, диссертационных работ; выполнения работ по договорам с предприятиями и организациями на изготовление, испытание и поставку наукоемкой продукции, а также метрологическую и испытательную лабораторию.

Источники финансирования деятельности НОК включают:

- бюджетные и внебюджетные средства ИжГТУ, выделяемые для НОК;
- бюджетные средства программ и проектов различных уровней;
- средства грантов на фундаментальные и прикладные исследования;
- внебюджетные средства от образовательной деятельности;
- средства хоздоговорных НИР;
- другие средства.

Таблица 1. Динамика финансирования (в млн. рублей)

Годы	Бюджетные НИР	Внебюджетные НИР, хоздоговоры
2003	2,3	0,7
2004	2,3	0,7
2005	–	1,5
2006	–	2,5
2007	0,25	10,8
2008	0,25	13,0
2009	0,35	11,5

Из представленной выше таблицы видна тенденция увеличения финансирования за счет внебюджетных и хоздоговорных средств.

НОК поддерживает обширные связи в различных направлениях:

подготовка кадров (организация стажировок магистров и аспирантов, интеграция подготовки магистров и аспирантов):

– российские партнеры: СГТУ (Саратов), ПГТУ (Пермь), ТНГУ (Тюмень), НГТУ (Новосибирск) и другие;

– зарубежные партнеры: СТУ (Словакия, Братислава), МУ (Мюнхен, Германия), ЮУ (Солт-Лейк-Сити, США), ЧУ (Чонгинг, Китай), НТУ (Ноттингем, Англия) и другие;

НИР и ОКР (дополнительно к указанным университетам):

- ИМАШ РАН,
- технические комитеты по зубчатым передачам IFToMM и ISO,
- научные школы университетов США (Чикаго, Колумбус).

производственно-инновационная деятельность:

- арматуростроительные предприятия Кургана, Самары, Пензы, Перми, Санкт-Петербурга и других;
- предприятия Удмуртии – «Ижмаш», «Редуктор», ИМЗ, другие.

Результаты работы НОК

Подготовлено и защищено: 7 докторских и 9 кандидатских диссертаций, защищено 9 магистерских диссертаций.

2003-2004гг. – корпоративный проект (3 российских вуза) «Создание компонентов машин и агрегатов с заданными свойствами на основе прогрессивных технологий (на примере редукторов)» в рамках научно-технической программы «Инновационная деятельность высшей школы» (подпрограмма «Инновационные научно-технические проекты по приоритетным направлениям науки и техники»);

2003-2004гг. – проект «Учебно-научный центр зубчатых передач и редукторостроения» в рамках ФЦП «Интеграция»;

2003-2004гг. – проект «Международный научно-образовательный центр «Передачи и трансмиссии» в рамках ФЦП «Интеграция»;

2007г. – грант Президента РФ для поддержки молодых российских ученых.

В 2008 году присуждена государственная премия Удмуртской Республики - За освоение производства гаммы импортозамещающих редукторов нового поколения.

НОК принимает активное участие в конференциях, выставках:

– всемирные конгрессы IFToMM (Китай 2003г., Франция 2007г.), международные конференции по передачам и трансмиссиям в США (3), Китае (2), Германии (2), Венгрии (1), Словакии (1);

– универсальная выставка «Инновации Большого Урала. Сделано в Удмуртии» (Ижевск, февраль 2004г.);

– «Золотые инновации России» (Москва, 2003г.) – получен диплом;

– международная выставка вооружений, военной техники и боеприпасов «Российская выставка вооружений. Нижний Тагил 2004» (июль 2004г.);

– выставка Газпрома в г. Тюмени (сентябрь 2004г.);

– выставка «Машиностроение. Насосы, арматура» (Москва, 2006г.)

- диплом авиасалона «МАКС-2009» (Москва, 2009г.).

Опубликовано более 70 печатных работ, в т. ч. 9 монографий, 3 патента.

ИНТЕГРАЦИЯ ПОТЕНЦИАЛОВ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ И УЧРЕЖДЕНИЙ ОБРАЗОВАНИЯ НА ПРИМЕРЕ МАШИНОСТРОИТЕЛЬНОГО ФАКУЛЬТЕТА ЧГУ

Гартфельдер В.А. - профессор кафедры «Промышленный менеджмент и сертификация» ФГОУ ВПО «Чувашский государственный университет имени И.Н. Ульянова»

Прогнозируя будущее с учетом закономерностей развития мировой экономики («волны Кондратьева Н.Д.» и т.п.) еще 20 лет назад мы попытались определить траекторию развития высшего образования, задав себе следующие вопросы:

- Какие специалисты машиностроительного профиля будут востребованы в будущем?
- В каком количестве?
- Кому они будут нужны?
- Какова должна быть структура их подготовки?

Стало ясно – необходимо быстро и без больших затрат реагировать на меняющуюся ситуацию, удовлетворяя кадровые запросы промышленности и для этого разработать серию специализаций, сохранив базовые направления подготовки. Реализуя этот принцип, сегодня мы готовим специалистов по 5 специализациям и в резерве подготовлен переход к ещё 15 специализациям (по заявке заказчика), в том числе:

Действующие:

1. «Технология автоматизированного производства».
2. «Технология тракторостроения».
3. «Инструментальные системы и технологическая оснастка».
4. «Материалы и технология литейного производства».
5. «Стандартизация и сертификация».

Резервные:

1. «Информационные технологии конструирования машиностроительных изделий».
2. «Технология и менеджмент в машиностроительном производстве».
3. «Технология ремонта и эксплуатации автотракторной техники».
4. «Машины и оборудование химических производств».
5. «Технология термической обработки и материаловедение в машиностроении».
6. «Высокие технологии и новые материалы в машиностроении».
7. «Компьютерное моделирование в инструментальной технике».
8. «Менеджмент качества, сертификация и лицензирование оборудования».
9. «Термообработка отливок и деталей».
10. «САПР литейной оснастки и технологий» - компьютерное проектирование.
11. «Технология и оборудование сварочного производства».
12. «Статистическое управление процессами».
13. «Инженерные методы обеспечения качества».
14. «Метрологическое обеспечение в нанотехнологическом производстве».
15. «Информационные технологии в управлении качеством».

С переходом к двухуровневой схеме высшего образования мы также разработали 5 основных и 8 резервных профилей в рамках 2 направлений подготовки специалистов.

1. Направление 150700 «Машиностроение»:
 - Технология, оборудование и автоматизация машиностроительных производств
 - Машины и технологии обработки металлов давлением.
 - Менеджмент высоких технологий.
 - Технология, оборудование и автоматизация машиностроительных производств.
 - Машины и технологии обработки металлов давлением.
 - Менеджмент высоких технологий.
 - Машины и технология высокоэффективных процессов обработки материалов.

- Реновация средств и объектов материального производства в машиностроении.
- Машины и технология литейного производства.
- Машиностроительные технологии и оборудование.
- Оборудование и технология повышения износостойкости и восстановление деталей машин и аппаратов.

- Оборудование и технология сварочного производства.

Направление 221700 «Стандартизация и метрология» и одноименный профиль.

Таким образом, мы сохранили принцип подготовки по базовым профилям с возможностью оперативной реакции на запросы промышленности.

Известно, что кроме желания подготовки по такому широкому спектру профессий необходимо иметь ещё и возможности, т.е. достаточную для этого материальную базу – оборудование, лаборатории, персонал, помещения и т.п. С этих позиций нами был определён потенциал машиностроительного факультета:

- высококвалифицированные специалисты;
- современные оборудованные учебные и специализированные лаборатории;
- большой машинный зал (540 кв.м) с парком металлорежущих станков;
- лаборатория САПР конструкций и технологических процессов (три класса);
- современное лицензионное ПО (Solid Edge, Pro/Engineer, DELCAM и др.);
- возможность привлечения дорогого сложного научного оборудования через членство в Центре коллективного пользования Чувашской Республики;
- хорошая гуманитарная и естественнонаучная подготовка студентов.

Однако, дальнейший анализ показал, что для организации полноценной и качественной подготовки специалистов по всем специальностям этого потенциала недостаточно. Нужно постоянное обновление оборудования, инструментов, приборов, а средств на их приобретение нет. Преподаватели ВУЗа должны постоянно обновлять свои знания о появляющихся современных технологиях, оборудовании, методах организации производства. Выход был один – возродить существовавшие ранее, но разрушенные в 90-е годы, тесные связи с промышленными предприятиями, потребителями наших выпускников, и использовать их производственную и приборную базу.

Предприятия также были в этом заинтересованы, так как на рынке труда возник дефицит квалифицированных кадров. Факультет стал активно вести переговоры с заводами, искать мотивированных партнеров, способных оказать необходимую и посильную помощь.

Взаимный интерес привел к новой форме сотрудничества ВУЗа с предприятиями – объединению материальных и интеллектуальных потенциалов. Мы надеялись, что такое объединение приведет к синергетическому эффекту, т.е. слагаемые потенциалы дадут не просто сумму возможностей, а приведут к новому качеству обучения.

В 2002 г. генеральный директор ОАО «Завод «Чувашкабель» Картунов И.М. возглавил кафедру «Промышленный менеджмент и сертификация».

На заводе был создан филиал кафедры, оборудованы аудитории, компьютерный класс, другие помещения. Практические занятия теперь проводятся в лабораториях и цехах завода, дипломные и курсовые работы выполняются по реальным заводским темам, была снята проблема проведения ознакомительных и производственных практик (особенно для младших курсов). Преподаватели кафедры проводят курсы обучения заводских специалистов и участвуют в совместных проектах, стажировются в реальном производстве.

В свою очередь руководство завода получило возможность корректировки учебного процесса под свои нужды (в пределах образовательного стандарта). Генеральный директор, он же зав. кафедрой Картунов И.М., подготовил и защитил кандидатскую диссертацию по экономике промышленных предприятий в форме холдинга.

Этот опыт оказался удачным, и мы стараемся его распространить.

С 2007 г. ещё одно предприятие – ОАО «Промтрактор» стало основным базовым предприятием для кафедры «Технология машиностроения». Эту кафедру теперь тоже возглавляет первый заместитель Президента концерна «Тракторные заводы», профессор Ярмолович Валерий Иосифович.

В 2009 году на заводе был создан Межрегиональный учебно-производственный центр японских многофункциональных станков фирмы «MAZAK», оснащенный самыми современными обрабатывающими центрами. Именно здесь студенты МСФ обучаются своей профессии на новой современной технике. Сегодня на машиностроительном факультете обучается больше всего студентов-целевиков именно от ОАО «Промтрактор».

В декабре 2010 года на такую схему сотрудничества перешла еще одна кафедра – «Детали машин и прикладная механика». Её возглавил зам. министра экономического развития Чувашской Республики, доктор технических наук, в прошлом выпускник нашего факультета Аврелькин В.А. Сейчас идет период становления новой структуры кафедры.

Особым условием при таком переходе является подбор тандема: зав. кафедрой от предприятия – зам. зав кафедрой от факультета. Здесь нельзя спешить, необходимо тщательно подбирать кандидатуры. Кадры – это главное условие успеха. Другими составляющими успеха являются:

- Классическое университетское образование в естественнонаучной сфере
- Сохранение традиционно сильной подготовки по общетехническим дисциплинам
- Закрепление специальных знаний практикой реального производства
- Высокая квалификация профессорско-преподавательского состава и сотрудников
- Участие преподавателей и студентов в научной и инновационной работе
- Гордость за свою профессию и активная жизненная позиция студентов

В последнем пункте нам очень помогает республиканская общественная организация «Союз машиностроителей России». Ежегодно с их помощью мы проводим красочное мероприятие – дипломы об окончании ВУЗа вручают выпускникам у монумента «Машиностроитель России» руководители Чувашской Республики и предприятий-партнеров МСФ.

Все это в совокупности позволяет готовить специалистов, хорошо адаптированных к реальному производству, хорошо знающих новейшие технологические процессы, уверенно использующих вычислительную технику в задачах проектирования и автоматизации производства.

Наши выпускники занимают должности директоров, ведущих специалистов, начальников отделов, КБ, отделов САПР, служб качества и метрологии, бюро анализа и развития. Многие из выпускников руководят малыми предприятиями. Они на 100% востребованы промышленными предприятиями г. Чебоксары и Чувашской Республики, а также в сфере услуг и в структурах управления. Кроме того, ежегодно до 10...30% наших выпускников «мигрируют» в Москву, С-Петербург, Н.Новгород и другие крупные города России, где работают на ответственных, престижных должностях.

Конечно, у нас есть и серьезные проблемы, требующие безотлагательного решения. К ним относятся: недостаточное финансирование технических специальностей ВУЗов, устаревшая материальная база, предельный и запредельный возраст остепененных преподавателей в ВУЗах, малый приток молодых преподавательских кадров из-за низкой заработной платы, нежелание предприятий проводить НИР и НИОКР в сотрудничестве с ВУЗами, недостаточная реклама престижности инженерных профессий на предприятиях, учебные планы 2-х уровневого образования больше нацелены на подготовку исполнителей, а не на разработчиков и другие.

По прогнозным подсчетам Минпромэнерго Чувашии спрос на молодых специалистов машиностроительного профиля в ближайшие 5 лет может составить 250...300 человек в год. При квоте приема на бюджетные места по всем специальностям очного обучения около 100 человек в год. То есть потребность Чувашской Республики в кадрах инженеров-машиностроителей будет ежегодно только возрастать.

Для решения этих проблем необходимо: законодательное закрепление налоговых привилегий предприятиям, вкладывающим средства в развитие учебных заведений, выделение бюджетным учебным заведениям средств на модернизацию учебной техники, проведение практик на промышленных предприятиях, разработку и производство учебных видеофильмов, наглядных пособий, тренажеров и других технических средств обучения.



РЕГИОНАЛЬНЫЙ УЧЕБНО-ТЕХНИЧЕСКИЙ ЦЕНТР «БОШ» КАК ПЛАЦДАРМ НОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Хайрутдинов Т.А. – начальник отдела профобразования департамента профессионального образования и охраны прав несовершеннолетних министерства образования Ульяновской области

В рамках соглашений о сотрудничестве Министерства образования Ульяновской области и ООО «Роберт Бош» в Ульяновской области создан Региональный учебно-технический центр «Бош» на базе ОГБОУ НПО профессиональное училище № 2 (г.Ульяновск), одним из направлений деятельности которого является проведение методических и технических обучающих семинаров для мастеров производственного обучения и преподавателей специальных дисциплин образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования Ульяновской области и других регионов России в рамках проекта «Учебная мастерская Роберта Боша». Основная цель проекта - повышение качества подготовки рабочих кадров и специалистов, оказания методической помощи педагогам системы профессионального образования, удовлетворения кадровых потребностей работодателей, образовательных и профессиональных запросов молодежи.

Данный проект с февраля 2011 года успешно реализуется на территории Ульяновской области. За это время прошли повышение квалификации 2 группы мастеров производственного обучения и преподавателей специальных дисциплин. Занятия проводят тренеры учебного центра ООО «Роберт Бош» (г.Москва). По окончании курсов слушатели получают сертификат учебного центра ООО «Роберт Бош» (г.Москва), сертификат Ульяновского института повышения квалификации и переподготовки работников образования, раздаточный материал.

В июне 2011 года на базе Регионального учебно-технического центра «Бош» был проведен технический обучающий семинар, в рамках которого состоялся круглый стол «Основные направления и методы подготовки специалистов (рабочих кадров, инженеров и технологов) в области металлообработки. Современное оснащение образовательных учреждений в области металлообработки». В обсуждении приняли участие руководители образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования Ульяновской области, представители промышленных предприятий, разработчик и производитель учебного оборудования ЗАО «Дидактические системы» (Москва).

При поддержке компании ООО «Роберт Бош» группа работников образовательных учреждений области в сентябре 2011 года посетит предприятие компании в г. Энгельс (Саратовская область).

Сегодня, на этапе внедрения практико-ориентированных ФГОС нового поколения, особенно актуально использование в учебном процессе знаний, полученных в рамках реализации проекта.

В планах – расширение границ проекта на другие регионы России.

Главная идея проекта:

не модернизация производства, а затем «профтех», и не модернизация «профтех» с последующей модернизацией производства. Процессы должны идти даже не параллельно, а тесно переплетаясь и взаимодополняясь.

Планируемая деятельность:

- Консолидация и применение организационных, интеллектуальных и технических средств и возможностей, необходимых для взаимной технологической модернизации профессионального образования и промышленного производства.
- Создание плацдарма трансфера технологий производственного обучения в промыш-

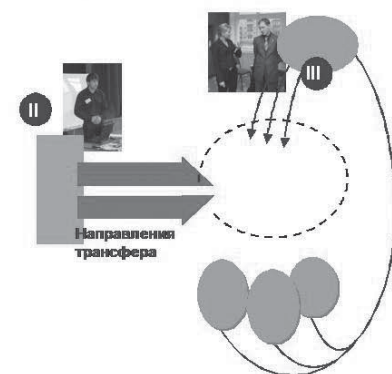
ленности и строительстве.

- Создание центра подготовки современных профессиональных кадров.
- Разработка проектов по созданию инновационных учреждений профессионального образования.
- Организация международного промышленного туризма.
- Совместная с германской стороной разработка проектов, включаемых в Стратегию развития Ульяновской области и Стратегию деятельности BOSCH в России.
- Участие в разработке образовательных стандартов профессионального образования нового поколения.
- Разработка и внедрение системы сертификации качества профессиональный подготовки рабочих кадров и специалистов.

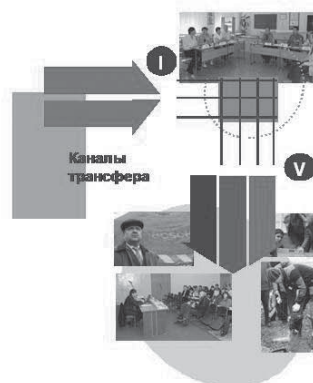
**УЧЕБНО-ТЕХНИЧЕСКИЙ ЦЕНТР:
МЕХАНИЗМ ТРАНСФЕРА
ТЕХНОЛОГИЙ**



**УЧЕБНО-ТЕХНИЧЕСКИЙ ЦЕНТР:
ОБРАЗОВАТЕЛЬНО-ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ
СИТУАЦИЯ**



**УЧЕБНО-ТЕХНИЧЕСКИЙ ЦЕНТР:
ПЛАЦДАРМ ТРАНСФЕРА ТЕХНОЛОГИЙ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**





Член торгово-промышленной палаты Оренбургской области

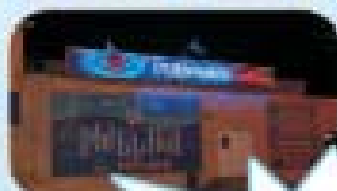
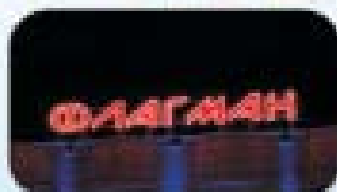
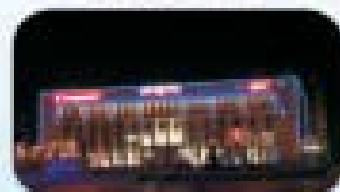
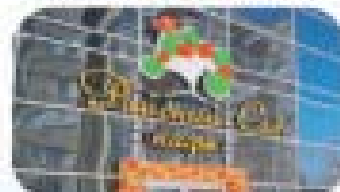
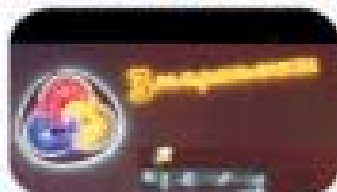
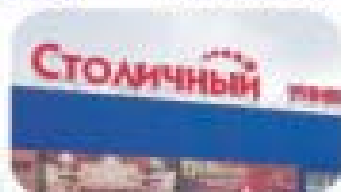
РЕКЛАМНАЯ КОМПАНИЯ

НАУТИЛУС

☎ **400-800**
404-404

НАШИ РАБОТЫ

www.nowtilus.ru РПКНаутилус.рф e-mail: info@nowtilus.ru



ШИРОКОФОРМАТНАЯ ПЕЧАТЬ 1000 м²
НАРУЖНАЯ РЕКЛАМА
НЕОН • СВЕТОДИОДЫ • МОНТАЖНЫЕ РАБОТЫ
ФРЕЗЕРОВКА • ГРАВИРОВКА 2D и 3D
ПОЛИГРАФИЯ • ДИЗАЙН

Внимание! Следите за АКЦИЯМИ на сайте www.nowtilus.ru

New!

ПРОДАЖА МАТЕРИАЛОВ

для рекламы и строительства

плёнка "Oracal" 641, 8500
баннеры и самоклеящиеся плёнки
для печати "Avery", "Orajet"
сотовый поликарбонат • пластик ПВХ
пенокартон • штендеры • клей "Cosmofen"
багетные профили • люверсы
алюминиевые композитные панели
дистанционные держатели "Glass Holder"
декоративное освещение



г. Оренбург, ул. Донгузская, 28
(3532) 404-404 ☎ 400-800 (доб.122)
моб. 24-9999

РК "Времена года" (официальный представитель РК "Наутилус")
г. Орск, ул. Лен. Комсомола, 43
(3537) моб. 299-299 ☎ т/ф 229-259

e-mail: sklad@nowtilus.ru

МОСКОВСКИЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ

ОРЕНБУРГСКИЙ ФИЛИАЛ



Московский технологический институт «ВТУ» в г.Оренбурге готовит специалистов по 9 направлениям с учетом региональной специфики и требований рынка. Направления обучения: управление в технических системах, теплоэнергетика и теплотехника, электроэнергетика и электротехника, строительство, техносферная безопасность, информатика и вычислительная техника, менеджмент, экономика, продукты питания из растительного сырья и продукты питания животного происхождения. Институт играет важную роль в подготовке и переподготовке кадров для предприятий, организаций, города и области.

Эффективное управление качеством подготовки специалистов, формирование корпоративной культуры, создание адаптивной системы управления институтом способствуют увеличению количества студентов год от года. По оценкам руководителей предприятий, выпускники института достаточно быстро адаптируются на производстве и активно включаются в решение производственных задач.

Для студентов создаются все необходимые условия - обучение ведется в комфортных аудиториях, компьютерных классах, для практических занятий созданы современные лаборатории, работает библиотека и читальный зал, открыт доступ в Электронную библиотеку.

В МТИ ВТУ работают высококвалифицированные преподаватели - кандидаты и доктора наук, специальные дисциплины преподают профессионалы с большим опытом практической работы.

Существующие лабораторные комплексы позволяют повысить уровень фундаментальных и прикладных исследований, способствуют развитию инновационной деятельности в МТИ ВТУ.

В институте получают образование как молодежь, так и опытные работники, руководители предприятий и коммерческих фирм, у которых возникла потребность в расширении своих знаний с целью повышения квалификации и служебного роста. Среди студентов института - работники таких крупных предприятий города, как ООО «Оренбурггазпром», ОАО «Оренбургэнерго», Сакмарская ТЭЦ, Каргалинская ТЭЦ, ПО «Стрела», ОАО «Оренбургская теплогенерирующая компания» и др.

Технологический институт ВТУ выполняет важную задачу по обеспечению доступности образования работающим людям. Заочная форма обучения с применением дистанционных образовательных технологий позволяет студентам учиться с минимальным отрывом от работы. Уже в процессе обучения они используют на своих рабочих местах полученные знания и навыки для решения конкретных производственных задач.

Форма обучения: заочная.

Сроки обучения:

- на базе среднего (полного) общего образования – 5 лет;
- на базе среднего профессионального (профильного), незаконченного высшего – 3,5 года;
- на базе высшего образования – 2,5 года.

По окончании института выдается государственный диплом о высшем профессиональном образовании.

Наши координаты: г. Оренбург. пр. Победы 75а

Телефон: (3532)30-50-07

Факс: (3532)370-375

сайт.: www.wtu-orenburg.ru

e-mail: info@wtu-orenburg.ru



ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ПРОФСОЮЗОВ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«АКАДЕМИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ»
ОРЕНБУРГСКИЙ ФИЛИАЛ

Подготовка дипломированных специалистов и бакалавров по
образовательным программам высшего профессионального образования

080100.62 Экономика:

«Экономика труда»
«Бухгалтерский учет,
анализ и аудит»
«Финансы и кредит»
«Страхование»
«Налоги и
налогообложение»

080200.62 Менеджмент

«Менеджмент организации»
«Финансовый менеджмент»
«Управление малым бизнесом»
«Управление человеческими ресурсами»
«Государственное и муниципальное
управление»

080400.62 Управление персоналом

«Управление социальным
развитием персонала»
«Документационное обеспечение
и учет персонала»
«Управление
персоналом организации»

Подготовка и переподготовка специалистов по образовательным программам дополнительного
профессионального образования:

«Социальное партнерство»
«Профессиональные союзы в системе трудовых отношений»
«Правозащитная деятельность профсоюзов»
«Регулирование социально-трудовых отношений
на принципах социального партнерства»

«Коллекторное регулирование социально-трудовых
отношений в организации»
«Бухгалтерский учет на предприятиях всех форм
собственности»
«1С: Предприятие»
«Управление персоналом и кадровое
делопроизводство»

По окончании обучения выдается диплом государственного образца

Форма обучения - заочная. Основа - коммерческая

460024, г. Оренбург, ул. Туркестанская, 14
Тел.: (3532) 31-75-39, 31-88-00

e-mail: orenfilial@mail.ru
www.orenfil-atiso.ru

Свидетельство о государственной аккредитации от 25 апреля 2011 года регистрационный № 0917
Лицензия от 22 февраля 2011 года регистрационный № 0789

Весь перечень штемпельной продукции GRM и
расходных материалов оптом и в розницу
Изготовление печатей и штампов



Типография
ЭКСПРЕСС-ПЕЧАТЬ

ПОЛИГРАФИЧЕСКИЕ УСЛУГИ (издание книг малыми
тиражами, твердый переплет, ламинирование,
брошюровка, удостоверения, визитки)

ул. Пролетарская, 30 Тел.: 23-58-41; 25-20-02
e-mail: express_press@mail.ru

ОРГАНИЗАЦИЯ И ПРОВЕДЕНИЕ БИЗНЕС-ТРЕНИНГОВ И СЕМИНАРОВ
КОНСАЛТИНГ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ



460006, г. Оренбург
ул. Пролетарская, 155а
тел./факс: (3532) 56-02-91
25-31-51

www.codi56.ru
e-mail: info@codi56.ru



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТОРГОВО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(Оренбургский филиал РГТЭУ)

Лицензия серия ААА № 001565 от 08.06.2011г., свидетельство о государственной аккредитации серия АА № 002096 от 22.06.2009г.

Оренбургский филиал РГТЭУ (создан в 1962 г. и является правопреемником Заочного института Советской торговли) производит приём на очную и заочную форму обучения на бюджетную и договорную основы по направлениям:

080100.62 – Экономика

Финансы и кредит

Бухгалтерский учет, анализ и аудит

Экономика предприятий и организаций

080200.62 – Менеджмент

Менеджмент организации торговли

Экономика и управление организацией

100700.62 - Торговое дело

Коммерция

Маркетинг в торговой деятельности

Магистратура:

080100.68 Экономика

080300.68 Коммерция

080500.68 Менеджмент

**По окончании университета выдается
диплом государственного образца (г. Москва РГТЭУ).**

АДРЕС: 460000, г. Оренбург,
ул. Пушкинская, д. 53.
Сайт: www.orenrsute.ru
e-mail: ofrsute@rambler.ru
Телефон: (3532) 77-66-40



ЕСТЬ ТАКОЙ ЛИЦЕЙ... 47



*Здесь
набегинается
карьеря!*

г. Оренбург, ул. Шевченко, 40
Тел.: (3532) 75-23-84, 75-23-87
E-MAIL: NPO35@OBRAZ-ORENBURG.RU
WWW.PL47.EX6.RU

Государственное автономное образовательное учреждение
начального профессионального образования
**«Профессиональный лицей № 47
г.Оренбурга Оренбургской области»**

ВЕДЕТ ОБУЧЕНИЕ ПО ПРОФЕССИЯМ:

- машинист крана (крановщик),
- машинист дорожных и строительных машин,
- секретарь,
- автомеханик,
- оператор электронного набора и верстки,
- оператор связи,
- электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования,
- электромонтер по ремонту линейно-кабельных сооружений телефонной связи и проводного вещания.

Учащиеся обеспечиваются горячими завтраками и обедами, стипендией. Занятия проводятся в учебно-производственных мастерских и кабинетах оснащенных современным оборудованием, имеются актовый зал, мультимедийная библиотека, работают творческие объединения.

ЛИЦЕЙ ОСУЩЕСТВЛЯЕТ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ПОДГОТОВКУ И ПЕРЕПОДГОТОВКУ ПО ПРОФЕССИЯМ

- «Машинист подъемно-транспортных и строительных машин»,
- «Машинист дорожных и строительных машин»,
- Водителей категории «В» и «С» и др

Лицензия № 297301 от 04 июля 2008 года выдана Министерством образования Оренбургской области
Свидетельство о государственной аккредитации № 365 от 24.06.2011



460006, г. Оренбург,
Привокзальная площадь, 1 «А»
тел. (3532) 74-49-04, 74-49-05,
факс (3532) 74-49-03
www.parkhotel56.ru
email: park-hotel_ural@mail.ru

ПАРК

ГОСТИНИЦА



ОТЕЛЬ

КАФЕ-БАР

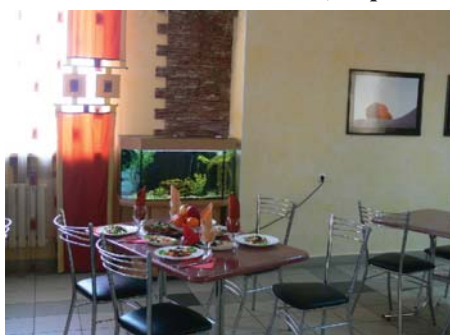


32 комфортабельных номера категории «Эконом», «Стандарт», «Полулюкс», «Люкс», любая форма оплаты, скидки выходного дня, бильярд, солярий, бесплатно: охраняемая автостоянка, Интернет, WI-FI

Молодоженам в подарок -
НОЧЬ В НОМЕРЕ «ЛЮКС»
Бар работает круглосуточно!

Зал для проведения
свадеб и торжеств на 90 мест

Великолепный
шашлык, барбекю



УЮТНЫЕ НОМЕРА

ПРОВЕДЕНИЕ СВАДЕБ И ТОРЖЕСТВ

Учебный центр
ЗНАНИЕ

СТРОИТЕЛЬ ВАШЕГО УСПЕХА



Подготовка руководителей и специалистов по промышленной, энергетической безопасности и охране труда.

Общие требования промышленной безопасности.

Подъемные сооружения.

Оборудование работающее под давлением.

Объекты газораспределения и газопотребления.

Объекты нефтяной и газовой промышленности.

Дымовые и вентиляционные трубы.

Тепловые энергоустановки и тепловые сети.

Электроустановки потребителей.

Охрана труда для руководителей и специалистов.

Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации рабочих.

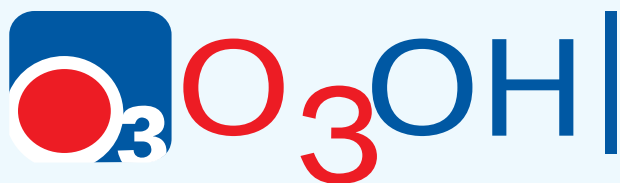
Для объектов нефтяной и газовой отрасли, газового хозяйства и котлонадзора, электрохозяйства предприятия, надзора за подъемными сооружениями.

Школа красоты. Бизнес школа. Компьютерная школа.

Учебный центр
ЗНАНИЕ

**г. Бузулук, ул. Ленина, 59 «Б»
WWW.ZNANIE-ONLINE.RU**

Тел.: 8 (353-42) 5-20-92, 2-24-83, e-mail: znanie-online@mail.ru



Огнетушитель порошковый ОП-8Г



Огнетушитель порошковый ОП-5Г

ОГНЕТУШИТЕЛИ ПОРОШКОВЫЕ ТИПА ОП-Г ТУ4854-002-95663625-2006

Огнетушители порошковые типа ОП - Г выпускаются двух исполнений ОП-8Г и ОП-5Г, оснащены газогенерирующими элементами для создания давления в корпусе для выброса порошка. Огнетушители предназначены для ликвидации наземных и подземных пожаров в промышленности, и в быту твердых веществ (класс пожара - А), жидких веществ (класс пожара-В), газообразных веществ (класс пожара-С), а также - для тушения электрооборудования, находящегося под напряжением до 1000В. Огнетушители изготавливаются исполнения «У» категории размещения 3 и 5 (ГОСТ 15150) для работы при температурах от -50°С до +50°С. Огнетушители имеют сертификат соответствия Техническому регламенту о требованиях пожарной безопасности, Разрешение Ростехнадзора на применение в рудниках и угольных шахтах опасных по газу и пыли.

462630, Россия, Оренбургская область
г.Гай, Орское шоссе, 13
Тел: (35362) 4-28-29
E-mail: marketing@gornospas56.ru



ЦЕНТР ИССЛЕДОВАНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА

- Аттестация рабочих мест
- Сертификация работ по охране труда в организациях
- Контроль вредных и опасных производственных факторов
- Разработка проектов нормативов ПДВ и НООЛР
- Экологический аудит
- Подготовка предприятий к лицензированию деятельности по СИОТР
- Разработка проектов СЗЗ

г. Бузулук, ул. Чапаева, 50
тел./факс (35342) 2-59-95
e-mail: ciutavs@yandex.ru, www.ciut.ru

Федеральное государственное образовательное учреждение
высшего профессионального образования

«Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации»

Оренбургский филиал

Оренбургский филиал ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» (до реорганизации филиал Уральской академии государственной службы) осуществляет подготовку специалистов с высшим профессиональным образованием в области государственного и муниципального управления, управления предприятиями и организациями г. Оренбурга и Оренбургской области с 1997 года.

Право на ведение образовательной деятельности Оренбургского филиала РАНХиГС подтверждено государственной лицензией от 12 апреля 2011г. (серия ААА № 001172), выданной Федеральной службой по надзору в сфере образования и науки и свидетельством о государственной аккредитации от 04 мая 2011г. (серия ВВ № 000953).

Филиал осуществляет подготовку бакалавров по направлениям:

= 081100.62 – **Государственное и муниципальное управление**

= 080200.62 – **Менеджмент**

= Образовательные программы профессионального высшего образования реализуются **по заочной форме на договорной основе с оплатой стоимости обучения**. В зависимости от образовательного ценза, обучение проходит по полным или сокращенным программам:

= На базе среднего (полного) общего образования – 5 лет (бакалавр);

= На базе среднего профессионального (профильного) образования – 3,5 года (бакалавр);

= На базе высшего профессионального образования – 2,5 года (бакалавр).

В филиале УрАГС в г. Оренбурге проводятся курсы повышения квалификации по следующим программам:

= **Управление государственными и муниципальными заказами**

= **Государственная служба в РФ**

= **Государственное и муниципальное управление**

= **Деловые коммуникации в государственном и муниципальном управлении**

= **Документационное обеспечение государственного (муниципального) управления**

= **Кадровая политика в органах государственной власти и местного самоуправления**

= **Правовое обеспечение государственного управления**

= **Управление персоналом в органах государственной власти и местного самоуправления**

= **Управление социально-экономическим развитием региона (территории)**

По окончании обучения выдается документ государственного образца:

- **удостоверение о краткосрочном повышении квалификации** (от 72 до 100 часов),

- **свидетельство о повышении квалификации** (от 101 до 500 часов),

также проводятся семинарские занятия по темам заказчика с выдачей **сертификата**.

Адрес филиала: 460000, г.Оренбург, ул. Курача, д. 26

тел. (3532) 77-04-03(факс), 77-18-50, 77-18-49

электронный адрес: uralacad@esoo.ru

Интернет-сайт филиала: www.acad56.ru

Направления подготовки:

- Экономика

(присваиваемая степень после завершения образования - **Бакалавр экономики**)

- Менеджмент

(присваиваемая степень после завершения образования - **Бакалавр экономики**)

- Психология

(присваиваемая степень после завершения образования - **Бакалавр экономики**)

по окончании обучения выдается

Диплом государственного образца

форма обучения:

- очная
- заочная
- заочная (второе высшее)

сроки обучения:

- очная форма обучения - 4 года
- заочная форма обучения - 5 лет
- заочная форма обучения (второе высшее) - 3-3,5 года



460048, г. Оренбург, ул. Монтажников, 3
тел./факс (3532) 75-32-19, 75-43-86, приемная комиссия (3532) 97-69-14
www.ibp-orenburg.ru e-mail: ibp_or@mail.ru

Свидетельство о государственной аккредитации серия ВВ № 000098, регистрационный № 0097 от 10.12.2009
Лицензия серия ААА № 000772, регистрационный № 0760 от 07.02.2011



Новотроицкий филиал

Федерального государственного автономного
образовательного учреждения высшего профессионального образования

**«Национальный исследовательский
технологический университет «МИСиС»**

НФ НИТУ «МИСиС» реализует программу высшего
профессионального образования по очной/заочной формам обучения
по следующим направлениям:

«Металлургия»

- металлургия черных металлов;
- обработка металлов давлением;
- металловедение и термическая обработка стали и высокопрочных сплавов;
- металлургия техногенных и вторичных ресурсов.

«Теплоэнергетика и теплотехника»

- промышленная теплотехника.

«Электроэнергетика и электротехника»

- электропривод и автоматика.

«Химическая технология»

- химические технологии природных энергоносителей и углеродистых материалов.

«Технологические машины и оборудование»

- металлургические машины и оборудование;
- гидравлические машины, гидроприводы и гидропневмоавтоматика.

«Прикладная информатика (по отраслям)»

- прикладная информатика в экономике.

«Менеджмент»

- управление малым бизнесом;
- управление человеческими ресурсами.

«Экономика»

- бухгалтерский учет, анализ, аудит;
- экономика предприятий и организаций.

ГОУ НПО Профессиональное училище № 55

Лицензия № 5732 от 22.07.2008г.

Объявляет набор учащихся по следующим профессиям:

На базе 9 классов с получением среднего (полного) образования (срок обучения – 2,5 года):

- ☐ **«АВТОМЕХАНИК» С ПРИСВОЕНИЕМ КВАЛИФИКАЦИЙ:**
 - слесарь по ремонту автомобилей 3-4 разряда
 - водитель автомобиля категорий «В», «С»
 - оператор заправочных станций 3-4 разряда
- ☐ **«ТРАКТОРИСТ-МАШИНИСТ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОГО ПРОИЗВОДСТВА» С ПРИСВОЕНИЕМ КВАЛИФИКАЦИЙ:**
 - слесарь по ремонту сельскохозяйственных машин и оборудования
 - тракторист-машинист сельскохозяйственного производства категории «В, С, Е, D, F»
 - водитель категории «С»
- ☐ **«ПОВАР-КОНДИТЕР» С ПРИСВОЕНИЕМ КВАЛИФИКАЦИЙ:**
 - повар 3-4 разряда
 - кондитер 2-3 разряда
- ☐ **«ПРОДАВЕЦ, КОНТРОЛЁР-КАССИР»**



Дополнительная информация:

спортзал, тренажёрный зал, библиотека, общежитие, питание 3-х разовое бесплатное, социальная и академическая стипендия

Документы для поступления:

- 1.Аттестат об образовании
- 2.Паспорт
- 3.Медицинская справка форма 086У и карта прививок
- 4.Справка о составе семьи
- 5.Фотографии 3*4 – 6 шт.
- 6.Заявление на поступление

461230, Оренбургская область,
Новосергиевский район,
село Покровка, ул. Кирова, 7
тел. 8(35339) 97-1-86, 97-1-73
e-mail: pro41@obraz-orenburg.ru



ООО «Международная Аудиторская компания «Оренбуржье»

Член саморегулируемой организации
НП «Российская Коллегия аудиторских» ОРНЗ 10705000184
19 лет на рынке аудиторских услуг

Аудит, МСФО, ведение и восстановление бухгалтерского учета, налоговое, бухгалтерское консультирование, юридическое консультирование и защита в налоговых органах и судах



Оренбургский областной ревизионный союз сельскохозяйственных кооперативов

Член российской саморегулируемой организации ревизионных союзов с/х кооперативов союз «АГРОКОНТРОЛЬ»

Ревизия; налоговое, бухгалтерское, юридическое консультирование; ведение и восстановление бухгалтерского учета.



ООО «Областной центр оценки»

Член НП «Саморегулируемая межрегиональная ассоциация оценщиков» №937 от 20.07.2006г.

Оценка земли, зданий, сооружений, машин, оборудования, транспортных средств, в том числе ущерб от ДТП, пакет акций и доли в уставном капитале, интеллектуальной собственности и финансовых обязательств.



НСНП Областная консультационная палата

Проведение семинаров, оказание консультаций по бухгалтерским, налоговым и юридическим вопросам, представление интересов в Арбитражном суде по налоговым спорам.



ООО «Региональный центр «ЭнергоАудит»

Член некоммерческого партнерства
Саморегулируемая организация «ЭнергоАудит»

Проведение энергоаудита; тепловизионное обследование, повышение энергоэффективности.

Наш девиз: Доброжелательность, ответственность, профессионализм, конфиденциальность

460006, Россия, г. Оренбург, ул. Рыбаковская, д.5,
тел.: (3532) 77-87-18; 77-22-20, 77-96-09;
факс: (3532) 77-00-90
Эл. почта: ozenka.audit@rambler.ru



Центр эстетической медицины «Вселенная красоты» - это идеальная точка отсчета для начала Ваших перемен!

Основным направлением работы Центра эстетической медицины «Вселенная красоты» является безоперационный подход к коррекции эстетических недостатков.

Мы знаем, что сегодня можно избежать оперативного вмешательства в омоложении кожи, коррекции мимических морщин и объема губ, удалении сосудов, папиллом, родинок, используя последние достижения аппаратной и инъекционной косметологии, используя собственный огромный опыт и опыт зарубежных коллег.

Мы изменим Ваше отношение к удалению морщин, волос, сосудов, татуировок и образований на коже – у нас это комфортно и безопасно.

Мы подберем Вам индивидуальную программу с учетом Вашего образа жизни, типа кожи и пожеланий.

- Профессиональный уход за кожей лица, шеи, декольте!
- Химические пилинги!
- Медицинский массаж!
- Перманентный макияж!
- Лазерное удаление татуировок и татуажа без рубцов!
- Мезотерапия!
Коррекция мимических морщин, формы губ!
- Наращивание ресниц!
- Биоэпиляция!
- Фотоэпиляция!
- Фотоомоложение!
- Временные рисунки на коже!
- Озонотерапия!
- Сокращение растяжек!
- Мультиинъекторная липосакция!
- Лечение гипергидроза!

Косметические препараты, подобранные в соответствии с Вашим типом кожи, ее особенностями и проблемами, подобранные опытным специалистом, помогут правильно ухаживать за кожей, поддерживая ее в здоровом состоянии.

**Адрес: г. Оренбург, ул. 9 Января 23, 2 этаж, телефон: 97-37-38; 772-664;
e-mail: vs-krasota@yandex.ru**