



● Поддержка молодежи

**ОАО «Компания «Сухой»**

**Молодежная политика**



## ОАО «Компания «Сухой» Молодежная политика

Особенность холдинга «Сухой» — доверительное отношение к молодежи. Вряд ли можно найти другую компанию, где молодые сотрудники имели бы такие возможности. Сложившаяся в холдинге система создает для молодых специалистов перспективы, помогает им развиваться и расти. Показателен тот факт, что на «Сухом» более десяти человек в возрасте до 30 лет уже являются руководителями верхнего звена. Они прошли путь от студентов, работающих на полставки, до начальника научно-исследовательского отделения, заместителя главного конструктора или заместителя директора компании. И это не частный случай, это — стратегия кадровой политики.

Молодые специалисты ОКБ ежегодно участвуют в конкурсе на лучшую научно-техническую работу, победители которого получают денежные премии. Гран-при конкурса — поездка на международный авиасалон.

Молодежная политика холдинга направлена на формирование команды профессионалов, способной эффективно решать стоящие перед компанией задачи. Наибольший вклад в осуществление молодежной политики ОКБ вносят руководители предприятия и его молодые сотрудники, объединенные в рамках неформальной общественной организации, во главе которой стоит Совет молодых специалистов. Основные задачи Совета:

- защита прав молодых специалистов и специалистов среднего возраста;
- поддержка и развитие научно-технического потенциала молодых специалистов и ученых;
- реализация, совместно с кадровой службой, программ адаптации молодых специалистов, кураторства;
- организация и проведение культурно-массовых и спортивных мероприятий.

На предприятии выстроена система работы с будущими специалистами. Ежегодно совместно с Московским авиационным институтом проводятся олимпиады по авиации для школьников и учащихся техникумов. Победители олимпиады получают гранты на обучение с последующим трудоустройством в подразделениях холдинга. Из победителей олимпиады с первого курса формируется группа целевой подготовки.

Также создаются группы целевой подготовки из студентов III курса МАИ (отбор проходит по итогам олимпиады по авиации, которую проводит студенческий актив и совет молодых специалистов КБ среди студентов младших курсов).

На предприятии работает более 300 студентов, 120 из них — участники Программы целевой подготовки. Занятия, которые проводят лучшие специалисты предприятия, позволяют



слушателям познакомиться с передовым опытом создания новейших образцов авиационной техники, современными технологиями проектирования, производства и эксплуатации летательных аппаратов.

Студенты могут заключить с предприятием контракт, который дает им определенные преимущества:

- работа на полставки со свободным графиком;
- получение стипендии им. П. О. Сухого в размере от 2,3 тыс. до 5 тыс. рублей в зависимости от успеваемости;
- прохождение практики и защита дипломного проекта на предприятии;
- получение надбавки молодого специалиста в размере 40% в течение четырех лет.
- Такие же возможности есть и у студентов групп целевой подготовки. В 2008 году 252 студента профильных вузов прошли практику в подразделениях холдинга. Второй год успешно проходит практика на серийном заводе в Комсомольске-на-Амуре (по итогам конкурсного отбора 11 студентов III–V курсов групп целевой подготовки прошли практику на заводе по направлениям деятельности своего подразделения КБ). Программа прохождения практики на серийных заводах будет расширяться.

На предприятии действует Корпоративный университет, в рамках которого по управленческим, экономическим и техническим дисциплинам обучаются опытные руководители и специалисты, а также резерв на выдвижение (более 50 руководителей подразделений в КБ моложе 30 лет). В «Сухом» разработана модель компетенций, своего рода эталонный портрет сотрудника холдинга. Она включает в себя семь компетенций:

- активная жизненная позиция;
- лидерство;
- продуктивность мышления;
- умение принимать решения;
- умение работать в команде;
- коммуникативность;
- организаторские способности.

Таким образом, на предприятии существует замкнутый цикл взаимодействия между молодым и более старшим поколением — между студентами и руководителями предприятия.