

УДК 338.23

В.Н. Есаулов

Ситуация в кадрах оборонно-промышленного комплекса: 1990-е, 2000-е годы и настоящее время

Деятельность оборонно-промышленного комплекса (ОПК) в рыночных условиях непременно должна опираться на качественное образование кадров, на достижение науки в области вооружений. К началу 2000-х годов обозначилось неблагоприятное положение с персоналом ОПК. В настоящее время растет дефицит кадров для военной промышленности. В статье дается анализ существующего положения в оборонной промышленности с кадрами и предлагается ряд комплексных мер для исправления ситуации.

Ключевые слова: дефицит кадров, подготовка кадров, многоуровневое непрерывное образование, закрепление специалистов, привлечение молодежи.

Стратегия России как развитого государства в быстроизменяющемся мире связана с успешностью выполнения двух важнейших и взаимосвязанных условий – формирование инновационной экономики и защита страны от всех современных угроз и вызовов, ее национальная безопасность. Россия среди всех государств отличается тремя главными особенностями: значительными природными богатствами, своим ОПК, образовательным и научным потенциалом. По всем остальным характеристикам Россия уступает развитым странам [1]. Для развития ОПК необходимо наличие хорошо обученных и подготовленных кадров. Поручением Президента РФ от 10.12.2007 № Пр-2197 предписано сохранить научные и квалифицированные кадры в ОПК.

Постановлением Правительства РФ от 12.09.1997 1162 «О ликвидации и реорганизации образовательных учреждений, находящихся в ведении федеральных органов исполнительной власти», были ликвидированы институты повышения квалификации, которые вели переподготовку кадров для судостроительной, электронной, оборонной промышленности, металлургии, авиационной промышленности, химической и нефтехимической промышленности и др. В результате прошедшей реорганизации отлаженная работа по повышению квалификации, переподготовке кадров с учетом инновационных достижений, непрерывности образования была утрачена.

Мощные предприятия ОПК до реформирования отрасли, отправлявшие на повышение квалификации десятки, сотни своих специалистов в течение года, стали отказываться от образовательных услуг для своих кадров с соответствующими образовательными учреждениями. Отказы предприятий ОПК от услуг институтов повышения квалификации были обусловлены отсутствием ясных перспектив развития самого ОПК и недостатком денежных средств у предприятий военной отрасли. Учреждения по дополнительному профессиональному образованию (ДПО), согласно вышеназванному Постановлению, были ликвидированы, реорганизованы, переданы на региональный уровень, прикреплены к вузам. В итоге были потеряны профильность подготовки и специализация ДПО. Сохранившиеся учреждения ДПО ощущают дефицит в преподавательских кадрах необходимого уровня, имеют недостаточную оснащенность материально-технической базы и программного обеспечения.

В 90-е годы государством было сокращено финансирование учреждений высшего профессионального образования (ВПО). В вузах увеличилась доля платного образования, многие институты стали называться университетами и академиями, но уровень подготовки специалистов ВПО не стал выше. Вузы переключились на выполнение социального заказа. Было введено многоуровневое образование, разработана и принята Федеральная целевая программа (ФЦП) «Государственная поддержка интеграции высшего образования и фундаментальной науки на 1997–2000 годы».

Эта программа должна была создать условия для активного взаимодействия науки и образования, направить результаты научных исследований на совершенствование учебного процесса студентов, аспирантов, на повышение качества фундаментальной подготовки специалистов с ВПО, сокращение отставания содержания вузовских учебников от достижений науки. Однако поставленные цели достигнуты не были.

В учреждениях среднего профессионального образования (СПО), в связи с дефицитом государственного финансирования и плохого государственного контроля за ходом перепрофилирования

СПО в 90-х годах также произошли изменения. Поскольку заказов от оборонных предприятий не было, то вместо специалистов среднего звена для оборонной промышленности стали выпускать бухгалтеров, юристов, менеджеров, экономистов, которых столько со средним специальным образованием в народном хозяйстве не требуется. После 2000 года в учреждениях СПО стала увеличиваться доля платного обучения. Но для экономики страны выпускники СПО становятся невостребованными. Преподавательский состав вследствие невысоких зарплат состоит в значительной степени из пенсионеров. Материально-техническое оснащение техникумов устаревает. И сегодня эта тенденция сохраняется. Чтобы выжить техникумы начинают объединяться с вузами, приобретают статус колледжей. Возьмем пример модернизации транспортного образования. В 2005 г. в состав Росжелдора входило 10 вузов и 47 ссузов, в Росморречфлот – 7 вузов и 20 ссузов, в состав Росавиации – 3 вуза и 13 ссузов. В 2009 г. за счет вертикальной и горизонтальной интеграции 20 вузов и 80 ссузов транспорта созданы 19 крупных образовательных комплексов [3].

Что касается существовавшей системы подготовки и переподготовки рабочих кадров, в которую входили отраслевые институты и центры, осуществлявшие подготовку и переподготовку кадров в тесном взаимодействии с мощными промышленными предприятиями, то эта система также оказалась разрушенной.

За резким сокращением выпуска продукции военной промышленностью в 90-х годах последовало сокращение, а порой и отказ от заказов на подготовку рабочих в системе начального профессионального образования (НПО). Базовые учреждения НПО перестали получать необходимую материальную помощь от предприятий ОПК, снизилось количество подготовки промышленных рабочих для предприятий ОПК в машиностроении, металлообработке, радиоэлектронике и т.д. Учреждения НПО стали срочно перепрофилироваться на выпуск швей, поваров, парикмахеров, продавцов и других специальностей, востребованных на рынке. Другие училища НПО не выдержали рыночную конкуренцию, и были ликвидированы или объединены с другими учреждениями НПО. Потере притока молодых кадров НПО способствовала демографическая ситуация, усиление наркомании, отсутствие определенной работы в школьной среде по привлечению в училища НПО для военной промышленности. Современные молодые люди уверены в неперспективности НПО, считают его образованием для бедных. Семья и школа настраивают их на обязательное получение хоть какого-нибудь высшего образования [4]. В начале 2000-х годов многие учреждения НПО были отданы в региональное управление. При отсутствии контроля федеральных органов образования за дальнейшей судьбой училищ, которые перепрофилируют, ликвидируют и сокращают, рабочие кадры готовятся без учета перспектив развития народного хозяйства. Правда, есть и положительные примеры. В ряде регионов (Омская область, Красноярский край) находятся и воля, и ресурсы для сохранения и поддержки учреждений НПО для ОПК. Часть НПО сохранились в виде подразделений больших предприятий ОПК.

Деятельность ОПК в рыночных условиях непременно должна опираться на качественное образование кадров, на достижение науки в области вооружений. В ОПК сложилась противоречивая ситуация: декларируется рост спроса на сотрудников ОПК с высокой квалификацией, но при этом не растет количество соответствующих конкурентоспособных рабочих мест. В отрасли сохраняются низкие зарплаты и низкая социальная защищенность работников. Сокращается численность сотрудников в научно-исследовательских организациях ОПК, средний возраст сотрудников приближался к пенсионному [2].

В 2003 г. Россия подтвердила свое согласие стать участницей единого образовательного пространства со странами Европы, подписав Болонскую декларацию. Россия перешла на двухуровневую систему подготовки студентов ВПО (бакалавриат–магистратура). Диплом бакалавра удостоверяет, что его обладатель имеет основные профессиональные компетенции по выполнению трудовой деятельности по специальности. Диплом магистра подтверждает, что его владелец имеет усиленную подготовку по специальности и хорошую подготовку для поступления в аспирантуру. Но подготовка бакалавров не отвечает требованиям, предъявляемым к подготовке инженеров для работы на предприятиях современного ОПК: в образовательных стандартах не осталось места для обязательных практик на оборонных производствах и необходимых дисциплин-пререквизитов.

Сложившаяся ситуация обсуждалась 2 ноября 2006 г. на заседании Военно-промышленной комиссии (ВПК) при Правительстве Российской Федерации, где были приняты решения о подготовке и сохранении специалистов для организаций ОПК. Для исполнения этих решений было принято Постановление Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2006 г. № 854 «О государствен-

ном плане подготовки научных работников, специалистов и рабочих кадров для организаций оборонно-промышленного комплекса на 2007–2010 годы». Финансирование этого плана осуществлялось за счет федерального бюджета.

Однако нынешняя действительность такова, что даже наиболее значимые для «оборонки» вузы имеют недобор студентов, а поступившая в вуз молодежь в основном не планирует свою работу на предприятиях ОПК. Для молодых людей, получивших рабочую профессию или окончивших вуз, работа в ОПК непрестижна: низкие зарплаты, ограничения в выезде за границу, отсутствие (или сокращение) ведомственных дошкольных учреждений, баз отдыха для детей и взрослых, профилакториев, льгот на получение жилья и др.

Недостаток трудовых ресурсов в ОПК особенно ошутим по рабочим специальностям. Причина сложившейся ситуации не только в дефиците трудоспособного населения, но и в потере престижности рабочих профессий, в отсутствии отношений преемственности между кадровыми работниками и новичками, в неоправданно возросшем количестве вузов, где молодые люди могут «спрятаться» от работы. Проведенный мониторинг федеральных государственных образовательных учреждений высшего профессионального образования и их филиалов по Указу Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 599 выявил, что из 502 государственных вузов 136 вузов и из 930 филиалов 450 филиалов имеют признаки неэффективности. Число студентов за последние 20 лет увеличилось более чем в 3 раза, но качество обучения не улучшилось, об этом свидетельствует мониторинг. Растет число молодых плохо обученных невостребованных специалистов с высшим образованием. Одновременно с этим снижается и квалификация кадров рабочих специальностей. Рынок труда в России превращается в рынок низких квалификаций.

Демографическая картина в Кузбассе, например, как и во всей стране, показывает убыль численности населения. Соотношение в 2007 г. количества выпускников ВПО:СПО:НПО определялось пропорцией 1,0:0,8:0,6. В то же время количество людей, занятых в экономике региона с различным уровнем образования определялось отношением 1,0:1,1:2,7. Иными словами, состояние экономики региона не согласуется с декларациями перехода к экономике знаний: она по-прежнему сохраняет ориентацию на использование неквалифицированного труда, а население не хочет этой ориентации соответствовать или по крайней мере не желает этого своим детям [5]. Для нейтрализации этих перекосов в Кузбассе разработана долгосрочная региональная межведомственная целевая программа «Подготовка квалифицированных рабочих и специалистов для основных направлений экономической деятельности в Кемеровской области на 2008–2015 годы», которая призвана обеспечить необходимыми кадрами Кузбасс.

В Сибирском федеральном округе (СФО) на предприятиях ОПК трудятся около 150 тыс. человек. В основном, оборонные предприятия находятся в Новосибирской и Омской областях, в Алтайском и Красноярском краях. В ОПК СФО входят свыше 100 предприятий оборонной промышленности. Оборонно-промышленный комплекс Сибири – это производственный каркас, на котором могли бы строиться все остальные формы экономики [6].

При исследовании ситуации с кадрами для ОПК в Омской области следует отметить, что здесь работает целая система учебных производственных центров (УПЦ), оснащенных современным оборудованием: УПЦ «Высокие технологии машиностроения», Сибирский ресурсный центр металлообработки на базе училища № 58, студенческое конструкторское бюро на ПО «Полёт» и специализированный класс в Омском государственном техническом университете (ОмГТУ).

Красноярский Сибирский государственный университет им. М.Ф. Решетнева имеет долговременные договоры на подготовку молодых специалистов по госзаказу для предприятий оборонной промышленности, отбор студентов на специальности для ОПК конкурсный, поэтому выбирают лучших. Студенты проходят на базовых предприятиях годовую и полугодовую практику, связанную с будущей профессией. 95–97% выпускников вуза трудоустраиваются на предприятиях оборонной промышленности: на Красноярском машиностроительном заводе и ОАО «Информационные спутниковые системы» им. М.Ф. Решетнева [7].

В нынешней действительности государство уделяет особое внимание качеству ВПО. Постановлением Правительства РФ от 14.02. 2006 г. № 89 был проведен первый конкурс среди вузов, применяющих в образовательном процессе инновации. 17 вузов-победителей получили большую финансовую помощь на дальнейшее развитие инновационных образовательных программ. Во втором конкурсе определено было 40 вузов-победителей. Всего за 2006–2008 гг. 57 вузам-победителям было выделено 30 млрд. рублей. Среди этих инновационных вузов определяются самые лучшие –

Федеральные университеты, которые должны не только обеспечить федеральные образования конкурентоспособными специалистами, но и котируются среди лучших мировых университетов.

Следующие за лидерами учреждения ВПО также имеют инновационную форму образовательной деятельности, а в отдельных направлениях инновационного обучения могут успешно соперничать с вузами-лидерами. Остальные вузы, не попавшие в число лидеров и догоняющих, будут также применять имеющиеся продукты инновационных образовательных программ, созданные лидирующими вузами.

В «Стратегии создания в оборонно-промышленном комплексе системы многоуровневого непрерывного образования на период до 2015 года» указывается на сложности возрастного характера в кадрах ОПК: высокий средний возраст работников ОПК, в судостроительной промышленности – 50,1 года, промышленности боеприпасов – 54 года. Средний возраст работников НИИ и КБ по оборонным отраслям промышленности составляет от 50 до 56 лет. Доля работников до 35 лет на предприятиях ОПК не более 25%, только 30% молодых специалистов идут работать в военную промышленность.

Пока остается нерешенной задача по омоложению кадрового состава работающих в оборонной промышленности. Средний возраст работающих в оборонной отрасли свыше 55 лет, а в научно-исследовательских институтах ОПК – 60 лет. Доля пенсионеров в производственных ОПК составляет третью часть от работающих, а в научных организациях достигает 50% [9].

В 2000–2005 гг. снизился уровень конкурентоспособности российского ВПО. Стало престижно учиться за границей. Выросла доля платного обучения [1]. Вузы, готовившие кадры для ОПК и потерявшие заказы от «оборонки», стали выживать за счет открытия непрофильных рыночно ориентированных направлений обучения, пользующихся в результате перестройки повышенным спросом, но не обеспеченных ни преподавательскими кадрами, ни учебными материалами. Молодые люди, выпускники школ, независимо от уровня подготовки и имеющихся способностей, настроены на получение высшего образования. Входные барьеры с введением платного образования снижаются. Качество обучения падает. Экономика получает плохих специалистов, которые не могут найти работу. По специальности работают менее 30% молодых выпускников вузов [8].

Постановлением Правительства РФ от 19.09.1995 г. № 942 «О целевой контрактной подготовке специалистов с высшим и средним профессиональным образованием» предлагается использовать типовой трехсторонний договор между вузом, предприятием и студентом. Обязательства студента после окончания вуза отработать не менее 3 лет на предприятии ОПК не всегда выполняются и потраченные на обучения специалиста средства не возвращаются, проблема дефицита кадров для ОПК остается. Рыночная экономика не предполагает безвозвратности потраченных государством средств на обучение студентов. Поэтому пришло время пересмотреть эту ситуацию и разработать законодательную базу по возврату государственных средств в случае отказа молодого дипломированного специалиста от работы по присвоенной квалификации согласно диплому ВПО. За учебу будущего специалиста, необходимого в военной промышленности, может платить и заинтересованная в таком специалисте организация ОПК. Такой подход проявится осознанием важности выбора профессии будущим студентом, поскольку если он не хочет свою трудовую деятельность связывать с ней, то наступит обязательность возврата бюджетных средств за учебу.

Работа по закреплению молодых специалистов за предприятиями ОПК – длительный процесс, способы решения этой сложной задачи должны быть комплексными. Может быть учтен и опыт СССР, когда молодой дипломированный специалист по направлению должен был отработать после окончания вуза 3 года на предприятии. За это время специалист окончательно решал оставаться в профессии или применить свои таланты, возможности в других сферах деятельности. Молодые дипломированные специалисты на крупных предприятиях ОПК имели и большие льготы: обеспечение жильем и детскими садами в первую очередь и др. Что-то хорошее, проверенное временем, можно применить и в сегодняшних взаимодействиях государство–вуз–студент–предприятие.

Такая ситуация может быть решена только путем совместной работы учреждения ВПО и заинтересованного предприятия ОПК, направленной на специализацию будущих молодых специалистов для определенной организации оборонной промышленности. Предприятия ОПК заинтересованы в получении молодых специалистов, имеющих качественное первоклассное образование, аргументировано настроенных на профессиональную деятельность в выбранном направлении военной промышленности. Чтобы сберечь имеющиеся опытные кадры и привлечь в ОПК способную высокообразованную молодежь, нужно не только иметь современную производственную базу предприятий

ОПК, но и достаточно высокий уровень зарплаты сотрудников в нем, определенные социальные гарантии в оборонной промышленности.

Часть вузов страны имеют перспективный опыт совместной подготовки будущих специалистов с производственными структурами. При этом в плане учебного процесса, составленного на основании государственного образовательного стандарта, предусматриваются и пожелания предприятий-партнеров по расширению преподаваемых дисциплин, необходимых для полноценной деятельности будущих молодых специалистов в данной области производства. Предприятия ОПК, заинтересованные в притоке молодых квалифицированных кадров с ВПО, организуют у себя филиалы кафедр вуза, специальные студенческие учебные лаборатории, конструкторские группы и др. Преподаватели, являясь профессионалами в технических дисциплинах, совместно со старшекурсниками участвуют в производственном процессе предприятия-партнера. Такое стратегическое партнерство готовит для народного хозяйства, для ОПК молодых специалистов ВПО, обладающих фундаментальными знаниями и приспособленных к освоению более современных технических и технологических процессов, стимулирует участие в научно-исследовательских работах.

Примером такого сотрудничества может быть создание корпоративных университетов холдинга «Сухой», компании «Ростелеком», заключивших договоры с ведущими профильными вузами о создании новых кафедр и подписавших меморандумы с РАН по формированию технологических центров компетенций (ТЦК), и др. Такое сотрудничество производства и ВПО распространено в США и других странах. Освоение студентами базовых знаний теоретического обучения и совместная работа вузов с предприятиями-работодателями по учебной практической деятельности дает хороший результат – выпуск молодых специалистов, готовых к работе в сегодняшних производственных условиях.

Исправление создавшегося положения должно идти по пути постоянного осуществления учреждениями ВПО определенной деятельности среди выпускников школ по их заинтересованности, нацеленности на профессии, связанные с работой в оборонной промышленности. Заинтересованным крупным объединениям ОПК в притоке молодых специалистов необходимо на условиях целевого приема направлять на обучение в вузы перспективную молодежь. Необходима законодательная основа по закреплению и заинтересованности молодежи работать в структурах ОПК.

Есть и другая точка зрения, согласно которой достаточное количество предприятий ОПК не могут быть заказчиками специалистов ВПО высокого уровня, поскольку сами не отличаются высоко-результативной деятельностью, современностью технологических процессов, совершенством менеджмента. Поэтому молодой специалист высокого уровня конкурентоспособности может просто не найти себе полноценного применения на таких предприятиях.

Но из практики развитых мировых держав видно, при росте экономики, опирающейся на инновационные технологии, инвестиции на совершенствование персонала доходят до 70%, а на техническое совершенствование направляется не более 30% финансовых вложений [10]. Поэтому главной задачей инновационного становления военной промышленности остается обучение кадров. Организациям ОПК необходимы специалисты новых возможностей, прошедших переподготовку, повышение профессиональных навыков. Для совершенствования оборонной промышленности нужны работники, умеющие и знающие, как успешно функционировать предприятию в условиях рыночной экономики. Создание отраслевых федеральных университетов является одним из способов подготовки квалифицированных специалистов для нужд ОПК.

В [10] обсуждается идея создания федерального университета оборонных технологий (ФУОТ) для подготовки и переподготовки специалистов в интересах оборонной промышленности. ФУОТ должен иметь право самостоятельно готовить свои учебные планы с учетом требований военной промышленности. Подготовка специалистов для ОПК в настоящее время должна вестись по двум взаимозависимым направлениям: подготовка специалистов, умеющих работать в условиях рыночной экономики, и подготовка специалистов, способных реорганизовать структуру ОПК с учетом требований современной экономики

Силами ДПО необходимо подготовить менеджеров, специалистов для проведения в ОПК преобразований согласно современным условиям. Параллельно, по специальному учебному плану, нужно готовить высококвалифицированных специалистов для ОПК, знающих как и умеющих работать в новых условиях. Это даст военной промышленности результативную когорту управленцев, готовых осуществить требуемые временем и экономическими условиями нововведения в ОПК.

Профессорско-преподавательский состав (ППС) должен обеспечить полноценное обучение студентов университета и провести переподготовку нынешнего состава инженеров ВПК по программам ДПО или второго высшего образования.

Для повышения эффективности работы ФУОТ важно изучить опыт подготовки соответствующих специалистов в ведущих зарубежных вузах. Полученные знания необходимо систематизировать и определить, что из зарубежного опыта можно внедрить в практику преподавания в российских вузах, а что, может быть, вообще не подходит для нашей страны. Финансовой базой для этого направления работ могли бы стать межгосударственные договоры о совместной работе в области образовательных услуг с ведущими странами, а также ФЦП «Научные кадры и научно-педагогические кадры инновационной России». Также важно провести усовершенствование образовательных учреждений НПО и СПО с целью улучшения процесса обучения будущих кадров, изменение профиля подготовки молодых специалистов, принимая во внимание требования рынка труда. Кроме того необходимо улучшить материально-техническую базу учреждений НПО и СПО и повысить уровень подготовленности преподавательского и мастерского состава.

За предшествующие 2 десятилетия существенно уменьшилась численность работающих в ОПК и составляет сейчас 1,5 млн человек [11]. Опыт других стран показывает, что предприятия, превратившие свою производственную деятельность и уволившие работников, в будущем никогда не восстанавливаются. Такая ситуация наблюдается сейчас и в России. Предприятия ОПК, уволившие своих кадровых работников, когда не было госзаказов, загрузки производства, не могут теперь найти на рынке труда необходимых квалифицированных специалистов. Поэтому в кризисное время предприятие должно идти не по пути максимального сокращения численности, а сберегать наиболее перспективных и квалифицированных специалистов. Отсутствие необходимой квалифицированной рабочей силы становится препятствием для экономического развития предприятия.

Существует такая тенденция, что специалисты, окончившие вузы и оказавшиеся в статусе безработных, очень трудно относятся к ухудшению своего положения в обществе и неохотно переучиваются на менее престижные и менее квалифицированные профессии, предпочитая оставаться безработными, и не желая менять профессию, и только 14,5% изменили свою профессию. Высокооплачиваемых специалистов с высшим образованием незначительная доля – 3,2%, а почти всем остальным специалистам предприятий оборонной промышленности необходима социальная помощь со стороны государств [12].

С предприятий ОПК увольняются работники, долго проработавшие по специальности, имеющие высокую квалификацию. Поэтому необходимо постоянно проводить переобучение ИТР (инженерно-технических работников), чтобы не терять такие кадры. Поскольку в ОПК РФ сосредоточено более 70% всего научного продукта, и в нем работает свыше 50% научных сотрудников, военная промышленность является хорошей базой для освоения российской промышленностью наукоемкой современной продукции. Концентрация научного потенциала в ОПК необходима, так как новейшие военные достижения имеют высокий спрос и окупаемость [13].

В условиях рыночной экономики управленцы и специалисты должны иметь знания в области менеджмента, логистики, информационных технологий в экономике, безопасности бизнеса и других. При переучивании работников ОПК для работы в новых условиях учреждения ДПО в своих учебных планах это предусматривают, обучающиеся получают необходимые знания по востребованным программам управления организацией в условиях экономической нестабильности и рыночных отношений.

В среднем ежегодно около 15000 работников предприятий ОПК проходит переподготовку в учреждениях ДПО, а если следовать прежним нормам – переподготовка через 5 лет, то ежегодно повышать свою квалификацию должны примерно 250 тыс. человек [2]. Такой поток слушателей не готовы на должном уровне обучить учреждения ДПО в силу своей слабой оснащенности, особенно по техническим специальностям. Предприятия ОПК также не всегда готовы оплатить обучение своих кадров.

Сейчас в оборонной промышленности трудятся 400 тыс. специалистов с высшим образованием. Для естественной смены специалистов необходимо ежегодное укомплектование до 10% численности ОПК выпускниками технических вузов, т.е. 40 тыс. специалистов. Возможности вузов ограничены 20 тыс. выпускников [14].

В 2011 г. только 25% выпускников школ сдали ЕГЭ по физике, а это основная дисциплина технических вузов. Поэтому, видимо, следует ввести физику в обязательную учебную дисциплину для

экзамена по ЕГЭ. Вузы пока не имеют от военной промышленности перечень и количество нужных для нее молодых специалистов с высшим образованием с необходимыми профессиональными компетенциями [14].

Возрождение обучения школьников в учебно-производственных комбинатах (УПК), обучение молодых людей рабочим профессиям, также вызывает у школьников интерес к техническим знаниям, при этом важно, чтобы УПК имели производственную базу на промышленных предприятиях ОПК [14].

Подготовку кадров для ОПК следовало бы вести ступенчато. Вначале реанимировать ДПО, заводы-втузы, создать Федеральные исследовательские университеты (ФИУ). Затем необходимо дать оценку проделанной работы, внести коррективы, создать правовую базу. На последней ступени подготовки и обеспечения кадрами для ОПК нужна финансовая поддержка новых перспективных специальностей, востребованных на рынке труда.

В сегодняшней действительности все очевиднее становится, что самая сильная сторона преуспевающих компаний – это свои сотрудники, поэтому все более широкое распространение принимает корпоративное образование и собственные корпоративные университеты. В существующих условиях, когда приток молодых специалистов в оборонную промышленность очень мал, наиболее предпочтительной становится переквалификация собственных кадров, их дополнительное обучение.

Для привлечения в учебные учреждения НПО, СПО, ВПО молодежи для будущей работы на предприятиях ОПК нужно обеспечить ей какие-то привилегии. Например, бюджетные места при обучении, гарантированное устройство на работу на предприятие оборонной промышленности, работа молодого специалиста в ОПК после окончания учебы в течение 3–5 лет без перерыва освобождает его от службы в армии и другие меры стимулирования работы в ОПК. Необходимо восстановить то лучшее, что было в ОПК: самые квалифицированные работники, самые передовые научные разработки, самые талантливые ученые, оснащенность лучшим оборудованием.

Литература

1. Виноградов Б. Подготовка кадров для ВПК // Золотой лев. – 2009. № 173–174) [Электронный ресурс]. – URL: http://www.zlev.ru/173/173_4.htm (дата обращения: 06.11.2013 г.).
2. Приказ Минпромторга России от 13.04.2009 № 256 «Стратегия создания в оборонно-промышленном комплексе системы многоуровневого непрерывного образования на период до 2015 года» [Электронный ресурс]. – URL: http://www.rosrep.ru/documents/index.php?print=y&ELEMENT_ID (дата обращения: 15.04.2013 г.).
3. Лёвин Б.А. Университетский комплекс: проблемы и решения [Электронный ресурс]. – URL: http://www.zdt-magazine.ru/publik/kadri/2009/09-09/09-09_1.htm (дата обращения: 05.11.2013 г.).
4. Виноградов Б. Проблемы подготовки специалистов для ВПК // Промышленные ведомости. 2009. – № 1–2, [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.promved.ru/articles/article.phtml?id=1606&номер=57> (дата обращения: 06.11.2013 г.).
5. Анализ реализуемых программ профильными (по профилям отрасли) образовательными учреждениями начального, среднего, высшего и дополнительного профессионального образования [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.krirpo.ru/etc.htm?action=getfile&id=1036&n=13> (дата обращения: 13.04.2013 г.).
6. Макеенко В. Госзаказ для оборонки // Ведомости. – Новосибирск, 2011. № 1109. – 28 янв.
7. Лукьянова А. Кадры для ОПК: проблемы и мнения // Матер. III Всерос. совещания «Проблемы реализации государственного плана подготовки кадров для предприятий оборонно-промышленного комплекса». – Ижевск [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.old.istu.ru/news/uso/5781/> (дата обращения: 05.04.2013 г.).
8. Поспелова О. ОПК – острая проблема кадров? // Красная звезда. – 2007 [Электронный ресурс]. – URL: http://old.redstar.ru/2007/03/15_03/1_02.html (дата обращения: 12.04.2013 г.).
9. Цициев М. От советского ОПК к ОПК новой России // Бюджет. – 2007. № 5. Май [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.forum-msk.org/material/economic/2293038.html> (дата обращения: 12.04.2013 г.).
10. Виноградов Б. О решении структурных и кадровых проблем ОПК / Б. Виноградов, А. Борейшо // Агентство политических новостей. – 2009. – 12 февр. [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.apn.ru/publications/article22196.htm> (дата обращения: 12.04.2013 г.).

11. Калышева Е. Российский оборонно-промышленный комплекс работает в основном на экспорт // Российская бизнес-газета. – 2011. – № 812. – 30 авг. [Электронный ресурс]. – URL: http://www.sovinformburo.com/news/detail/?item_id=8000&type=0 (дата обращения: 07.11.2013 г.).
12. Социальная адаптация инженеров оборонного комплекса в условиях конверсии [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.bib.convdocs.org/v31035/?download=9> (дата обращения: 12.04.2013 г.).
13. Иванов С. Оборонка – локомотив российской экономики // Русская линия. – 2006. – 15 июня [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.riadagestan.ru/news/print?id=39841> (дата обращения 12.04.2013 г.).
14. Иванов С.В. В «Военмехе» обсудили проблемы подготовки специалистов для ОПК // [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.press-release.ru/branches/education/70a3de5313231/> (дата обращения: 15.04.2013 г.).

Есаулов Владимир Николаевич

Канд. экон. наук, доцент каф. экономики и автоматизированных систем управления факультета экономики и менеджмента Юргинского технологического института (филиала) Национального исследовательского Томского политехнического университета, Юрга
Тел.: +7-923-496-3960
Эл. почта: elaesy@mail.ru

Esaulov V.N.

The situation with personnel in the military-industrial complex (MIC): 1990s, 2000s and today

The activity of the defense industry in market conditions must necessarily be based on quality education of the personnel, on the achievements of science in the field of weapons. By the beginning of the 2000s the situation with MIC staff was unfavorable. Today there is an increasing shortage of personnel for the military industry. This article analyzes the existing situation with the staff in the defense industry and offers a number of comprehensive measures to address the situation.

Keywords: shortage of personnel, training of personnel, multi-level continuing education, consolidation of specialists, youth attraction.
