

ЦЕЛЬ: СОЗДАТЬ ИНЖЕНЕРНУЮ ЭЛИТУ БУДУЩЕГО

СВЕТЛАНА ЛАЗАРЕВА

В российской промышленности проблема дефицита квалифицированных кадров — это стратегический вызов, напрямую влияющий на технологический суверенитет страны. В корпорации «Тактическое ракетное вооружение» (КТРВ) кардинально изменили систему профориентации и целевого набора, создав комплексную систему возвращения молодых специалистов.

ОТ ПАССИВНОГО ОЖИДАНИЯ К АКТИВНОЙ АГИТАЦИИ

Ранее отбор молодых специалистов, претендовавших на целевое обучение, шёл по стандартной системе: сотрудники отдела кадров выезжали на ярмарки вакансий, дни карьеры, абитуриенты сами приходили на предприятие, но, по сути, это был подбор на удачу. Да и старшеклассники не всегда были достаточно мотивированы. Разрыв между теорией и реальностью, между глянцевыми буклетами вузов и настоящей работой, стал отправной точкой для масштабной реформы.

Руководство пришло к выводу: чтобы получить лояльного, мотивированного и компетентного специалиста, знакомить его с будущим местом работы нужно задолго до поступления. Так родилась идея трёхэтапного цикла встреч, который полностью переформатировал подход к набору на целевое обучение. Акцент был сделан на выпускниках школ Королёва. Логика проста: местные ребята — это основной кадровый потенциал для градообразующего предприятия. Кроме того, было принято решение работать не только с детьми, но и с их родителями, ведь они играют немаловажную роль в выборе профессии у подростков.

Этому помогает и ежегодная профориентационная акция «Неделя без турникетов», её инициировал «Союз машиностроителей России» в 2015 году, и КТРВ принимает в ней активное участие. Ежегодно в различных регионах России, где расположены предприятия, входящие в корпорацию, их гостями становятся несколько тысяч школьников и студентов. В Королёве демонстрационный зал КТРВ посещают несколько сотен учеников 6–11 классов с родителями, знакомятся с историей предприятия, узнают о востребованных профессиях.

ТРИ СТУПЕНИ НА ПУТИ К ЦЕЛИ

На каждом этапе профориентации КТРВ происходит качественный отбор и погружение кандидатов в корпоративную среду.

Первая встреча проходит в начале учебного года, когда школьники только определяют с предметами для сдачи ЕГЭ. На территорию корпорации приглашаются будущие выпускники (11-й класс), ученики 10-х классов и их родители. Зал на таких мероприятиях часто переполнен.



Программа встречи начинается с мини-экскурсии по предприятию. Для многих завод — это что-то неизвестное, и вот школьники видят не просто стены, а одно из ведущих предприятий страны, где создаётся будущее российской авиации и ракетостроения, и понимают, что цеха — это не страшно, а работать в КБ интересно.

После экскурсии начинается деловая часть. На встречу приглашаются представители вузов-партнёров: Московского авиационного института (где у КТРВ есть своя базовая кафедра — здесь преподаёт генеральный директор корпорации, Герой России Борис Викторович Обносов), МГТУ им. Н.Э. Баумана, МГТУ «Станкин» и других. Представители вузов проводят презентации и отвечают на вопросы: каков средний проходной балл прошлых лет, правила подачи документов, список необходимых справок и дедлайны. Отдельно обговариваются требования к кандидатам: недопустимо, например, двойное гражданство. Все эти моменты тщательно проверяются до заключения договора.

Вторая встреча носит более практический характер, теория уступает место живому общению. Будущие студенты могут задать вопросы тем, кто уже прошёл этот путь — молодым специалистам, во встрече участвует представитель Совета молодёжи КТРВ. Это неформальный диалог, вчерашние школьники видят инженеров и технологов, которые уже работают в конструкторских бюро и понимают: вчера вот эти молодые учёные и специалисты, так же, как они сейчас, сидели за партами, а сегодня они решают реальные задачи.

Дополнительно корпорация ввела ещё один инструмент отбора — собственную физико-математическую олимпиаду. Задания для неё разрабатывают ведущие инженеры из отделов главного конструктора. Те, кто пришёл по целевому направлению и

успешно решил задачи, получают +5 баллов к ЕГЭ при поступлении. В условиях высокой конкуренции это важное преимущество.

На третью встречу приходят уже самые мотивированные кандидаты. Здесь обсуждают конкретные специальности и профессии в рамках утверждённых квот. Ребята получают сертификат участника конкурсного отбора на поступление по целевому направлению. Этот сертификат становится первым официальным документом на пути к заключению будущего договора о целевом обучении.

ОТ АБИТУРИЕНТА ДО ИНЖЕНЕРА

Результаты новой системы говорят сами за себя. Если раньше предприятие набирало только необходимые 5–7 человек для комплектования квоты, утверждённой Министерством промышленности и торговли, то сегодня потребность предприятия выросла до 20 мест, на которые претендуют 107 кандидатов. Конкурс даёт возможность выбрать самых мотивированных и подготовленных ребят.

Механизм поступления прозрачен: заключается трёхсторонний договор между предприятием, вузом и абитуриентом (или его родителями/опекунами, если ему нет 18 лет). Программа обучения для целевиков ничем не отличается от обычной. Однако условия для них значительно выгоднее. Например, гарантированная практика. Студент проходит производственную практику непосредственно на предприятии под руководством закреплённого наставника из числа опытных сотрудников, для чего под него создаётся индивидуальный график обучения (с 3–4 курса).

Материальная поддержка: дополнительная стипендия от предприятия сверх вузовской. А для отличников предусмотрена именная стипендия от Бориса Викторовича Обносова, которую можно получить с третьего курса.

Ранее трудоустройство: возможность подработки на неполный день с 3–4 курса без ущерба для учёбы (вузы-партнёры идут навстречу). Студент может работать техником в том отделе, где проходил практику. Это важно, в том числе, потому, что выпускник в рамках целевого образования обязан отработать на предприятии три года.

ЖИЗНЬ ПОСЛЕ ДИПЛОМА: КАК УДЕРЖАТЬ ТАЛАНТ

Заключить договор и завершить обучение — это только половина дела, ведь рынок труда предлагает множество возможностей. Корпорация выстроила многоуровневую систему поддержки молодых кадров.

Пришедший на работу выпускник получает официальный статус молодого специ-

алиста с соответствующей доплатой к должностному окладу. Если он иногородний, предприятие компенсирует расходы на аренду жилья или помогает с обустройством. Активно внедряется программа социальной ипотеки: корпорация оказывает всестороннюю помощь в сборе документов для участия в ней.

Но материальная поддержка — лишь часть картины. Жизнь молодых специалистов на предприятии кипит. Предприятие активно поддерживает научно-исследовательскую работу: молодые инженеры участвуют во всероссийских конкурсах («Надежда России», «Будущее России», «Инженеры будущего»), получают президентские стипендии.

Ежегодно проводятся научно-технические конференции (в прошлом году — более 8 секций и 70 докладов), где молодёжь делится своими идеями с экспертами из вузов и руководством корпорации.

Внутри КТРВ проходит конкурс «Лучший молодой специалист» в трёх ключевых номинациях (конструкторско-технологическое обеспечение производства, бережливое производство и технологи) с серьёзным материальным поощрением победителей.

Организуется спартакиады, творческие вечера и конкурсы самодельности — прекрасные условия для неформального общения: ребята дружат, проводят мероприятия и даже создают студенческие семьи.

ПРИВЛЕЧЕНИЕ РАБОЧИХ КАДРОВ

КТРВ пополняет кадровый состав не только по программе целевого обучения в рамках квот, но и активно сотрудничает с королёвским Технологическим университетом им. А.А. Леонова (филиалом МИИГАиК), целевых мест там нет, но студенты, обучающиеся по востребованным в корпорации специальностям, проходят на предприятии практику.

Параллельно КТРВ уже более 10 лет реализует программу дуального образования с Техникумом им. С.П. Королёва. Это фундаментальный подход к подготовке квалифицированных рабочих кадров (операторов станков с ЧПУ), без которых невозможно современное производство.

С 2022 года корпорация участвует в Федеральном проекте Министерства просвещения РФ «Профессионалитет».

Таким образом, корпорация «Тактическое ракетное вооружение» создала систему подготовки кадров, позволяющую возвращать не просто инженеров и квалифицированных рабочих-станочников, а патриотов своего дела, глубоко интегрированных в корпоративную культуру и готовых решать самые сложные задачи.

