



Ростех

*Подготовка рабочих кадров для промышленности
в рамках бесшовного образования
и Федерального проекта «Профессионалитет»*

ПРОБЛЕМЫ СУЩЕСТВУЮЩЕЙ ПОДГОТОВКИ РАБОЧИХ КАДРОВ



Выполнение гособоронзаказа в условиях СВО



Предприятия перешли на работу в несколько смен



Необходимы дополнительные кадры



В конкретном городе/регионе **физически не хватает персонала**

(не существует требуемого количества свободных «станочников» в городе)

.... даже при наличии конкурентоспособной заработной платы и социального пакета

Холдинги Корпорации дополнительно приняли на работу **более 30 тыс. сотрудников** в 2022 году.

Незакрытая потребность только в производственном персонале в 2023 году составляет более 45 тыс. человек.

1

Кадровый дефицит

- ❑ Дисбаланс спроса и предложения на рынке труда (недостаточное количество КЦП)
- ❑ Отсутствие прогнозной потребности в рабочих кадрах в связи с несовершенством действующей системы планирования производства
- ❑ «Старение» персонала, кадровая незащищенность, риск потери ключевых компетенций
- ❑ Непривлекательность рабочих профессий для школьников и родителей

2

Подготовка рабочих кадров

- ❑ Работодатели не удовлетворены уровнем подготовки рабочих кадров
- ❑ Длительные в ряде случаев сроки подготовки кадров: 2 года на разработку программы под заказ отрасли, 4 года на обучение
- ❑ **Отсутствие современного оборудования в 66% организациях СПО**
- ❑ Кадровый дефицит (количественный и качественный) преподавательского состава

3

Адаптация рабочих кадров

- ❑ Сложность адаптационного периода на предприятии после обучения в СУЗе на устаревшем оборудовании
- ❑ Обучающиеся по итогам практики на предприятиях не получают рекомендации по дальнейшей профессиональной траектории
- ❑ Отсутствие необходимого количества наставников
- ❑ Разные методики и технология наставничества

Потребность в рабочем персонале

- **Станочники широкого профиля, в том числе на станках с числовым программным управлением (ЧПУ):** токари, фрезеровщики, шлифовщики
- **Наладчики разных направлений,** в том числе станков с ЧПУ и манипуляторов с программным управлением, автоматических линий и агрегатных станков, автоматов и полуавтоматов
- **Слесари** механосборочных работ, слесари-электромонтажники, **электрогазосварщики,** контролеры станочных и слесарных работ, слесари-ремонтники, **инженеры-мехатроники**

ИНСТРУМЕНТЫ УСИЛЕНИЯ ПОДГОТОВКИ РАБОЧИХ КАДРОВ (в рамках «бесшовного» образования)



Профориентация школьников по рабочим специальностям, повышение престижа рабочих профессии

Мероприятия	Участие Корпорации и ее организаций
<p>«Время первых» Корпоративный чемпионат</p>	<ul style="list-style-type: none"> • юниорская лига чемпионата для участников от 14 до 18 лет – студенты СПО и школьники, которые занимаются в кружках и знакомы с оборудованием • профориентационная программа для школьников и студентов (профессиональные пробы – в 2023 году совместно с 6 колледжами, ознакомительная экскурсия по площадке Чемпионата и на предприятия, общение с экспертами компетенций, профориентационная квест-игра, зона работодателей для информирования о возможностях трудоустройства в будущем)
<p>Обучение 1 рабочей профессии:</p> <ul style="list-style-type: none"> • в 10-11 классах • на целевых программах Корпорации 	<ul style="list-style-type: none"> • Профориентационные программы (экскурсии на производственные площадки и в музеи предприятий, мастер-классы и др.) в рамках ДО предпрофессиональных инженерных классов г.Москве (авиа-, ИТ- и биотехмед направления) • проект «Крылья Ростеха» - 1-2 рабочих профессии дополнительно к изучению инженерных специальностей
<p>«Неделя без турникетов» Всероссийская акция</p>	<ul style="list-style-type: none"> • знакомство с предприятиями, мастер-классы предприятий, входящих в ПАО «ОАК», АО «ОДК», АО «Вертолеты России», АО «Швабе», АО «ОПК», и многие другие • направление автобусов в близлежащие маленькие города/села для вывоза ребят на экскурсии и профильные активности с последующим привлечением на обучение и трудоустройство – АО «ОДК»
<p>Информационная кампания</p>	<ul style="list-style-type: none"> • видео-ролики о предприятиях и производственном цикле • тематические телеграмм-каналы (например, «Проект дуального обучения» – ХК АК) • публикации о профессиях и их представителях, о карьерном пути работников, о рабочих династиях
<p>«Профессионалы» Всероссийское чемпионатное движение по профессиональному мастерству</p>	<ul style="list-style-type: none"> • формирование задач, приближенных к производственным задачам организаций Корпорации • профориентационная программа (экскурсии на предприятия, мастер-классы и др.) • организация регионального отборочного этапа на площадках организаций Корпорации • привлечение экспертов – АО «ОПК» (московский региональный этап), АО «ОДК» • организация практики для участников и трудоустройство для призеров региональных и финальных этапов, разработка конкурсных заданий, в том числе требований по качеству выполнения, формирование перечня технологий, применяемых при выполнении заданий, критериев оценивания конкурсантов – АО «ОДК»
<p>Профпробы (в том числе, «Билет в Будущее» и проект ПРОФСРЕДА)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • предоставление площадок и привлечение экспертов для проведения профессиональных проб – (в 2023 году готовность организаций Корпорации по запросу) • организация профпроб по заявкам школ и ребят, которые приходят на дни открытых дверей в колледжи-партнеры (совместно с Центрами проф. образования (Минпросвещения) – АО «ОДК»

«Профессионалитет»: участие предприятий Корпорации

Обеспечение текущей и перспективной потребности производственных площадок в квалифицированных рабочих кадрах, в том числе обладающих мультиквалификацией



Участие организаций Корпорации:

1. разработка и **актуализация образовательных программ** за счет развития передовых методов обучения, внедрения большего количества часов практики, интенсификации обучения;
2. создание максимально приближенных условий обучения к производственным площадкам - **поставка современного оборудования** в учебные организации (*в 66% организаций СПО оборудование не соответствует требованиям организаций Корпорации/существенно отличается от станков предприятий Корпорации*);
3. обучение и **переподготовка преподавателей** как в школах, так и в СПО, привлечение работников предприятий к преподаванию и участию в оценочных мероприятиях.

Ожидания Корпорации и ее организаций

- сокращение нормативных сроков обучения по ряду рабочих специальностей (на 6 – 24 мес.) при сохранении качества подготовки и достижении требуемой на современном уровне квалификации
- повышение процента и скорости трудоустройства выпускников

2022 год

Участники проекта из числа организаций Корпорации:

- ХК ОДК: АО «ОДК-Пермские моторы», ПАО «ОДК-УМПО», ПАО «ОДК-Кузнецов»
- ХК Вертолеты России: АО «Улан-Удэнский авиационный завод»
- ХК ОАК Авиастар, КнААЗ имени Ю.А.Гагарина
- ХК КРЭТ: АО «Раменский приборостроительный завод», АО «Раменское приборостроительное конструкторское бюро».
- АО «Технодинамика»: АО «Механический завод»
- АО «Концерн «Уралвагонзавод»: АО «Омсктранмаш»
- ПАО «КАМАЗ»

С 2023 года:

+ АО «ОПК», «Техмаш» и «СПЕЦХИМИЯ»
≈ 23 колледжа

Количество будущих выпускников 2022 и 2023 гг. набора - ≈ 4 000 человек.

Подготовка мультиквалифицированных специалистов

- обучение студентов СПО и повышение квалификации рабочих по востребованным профессиональным компетенциям в интересах организаций Корпорации
- дуальная модель обучения (30% теория, 70% практика на предприятии)
- освоение нескольких профессий

• ПАО «ОДК-УМПО» в Уфе – 2 колледжа

- ✓ профессиональное обучение рабочих (студенты, получающие первое образование)
- ✓ повышение квалификации и переподготовка действующего персонала
- ✓ программы среднего профессионального образования (в рамках сетевого взаимодействия с колледжами)
- ✓ программы обучения наставников на производстве

Контингент обучающихся СПО в 2022-2023 учебном году - **985 человек** (в интересах ОДК-УМПО)

В 2022 году состоялся первый выпуск 37 студентов-мультиспециалистов.

• ПК «Салют» АО «ОДК» в г.Москве – с 2023 года - 14 колледжей Москвы

≈ 29 специальностей (мехатроника и мобильная робототехника, аддитивные технологии, технология машиностроения, производство авиационных двигателей, литейное производство черных и цветных металлов, эксплуатация беспилотных авиационных систем и другие востребованные специальности и профессии)

Контингент студентов (с 2022 года) - ≈ **2 500 человек** (нарастающим итогом, с учетом заявленной предприятиями потребности в более чем 1500 первокурсниках) (в интересах Авиационного комплекса Корпорации)

В среднесрочной перспективе ПУЦ планируется создавать в г. Перми, Рыбинске, Казани, Самаре.

Синергия проектов «Профессионалитет» и ПУЦ

Колледж	ПУЦ
<ul style="list-style-type: none">• подготовка специалистов 4 разряда и ниже (в т.ч. в СПО)	<ul style="list-style-type: none">• подготовка специалистов 5 разряда и выше, переподготовка / повышение квалификации рабочих
<ul style="list-style-type: none">• дает теоретическую основу	<ul style="list-style-type: none">• место практики в рамках дуального обучения в колледже
<ul style="list-style-type: none">• дает стандарты по подготовке наставников и мастеров проф.обучения	<ul style="list-style-type: none">• задают стандарт колледжам по мультиквалификации
<ul style="list-style-type: none">• гибкая система финансирования, возможность привлечения нескольких индустриальных партнеров, закупка оборудования и услуг по обучению в счет вноса индустриального партнера	<ul style="list-style-type: none">• требует существенного финансирования – не может рассматриваться как массовый инструмент
<ul style="list-style-type: none">• пропускная способность в год до 400-500 чел.	<ul style="list-style-type: none">• пропускная способность в год от 1000 чел в год (на примере Уфы) <p>при этом ПУЦ не могут ответить на запрос всех отраслей и всех предприятий Корпорации</p>



Инструменты социальной поддержки студентов СПО и работников Корпорации-представителей рабочих специальностей

Поддержка студентов колледжей на примере г. Москвы

Минимальная стипендия
(РОСТЕХ+Колледж), в месяц
= 3 911 руб.

Максимальная стипендия
(РОСТЕХ+Колледж), в месяц
= 23 106 руб.

Минимальная стипендия
(РОСТЕХ+Колледж), в год
= 46 930 руб.

Максимальная стипендия
(РОСТЕХ+Колледж), в год
= 277 269 руб.

Включая стипендию от Ростеха, колледжа и Правительства Москвы, выплаты за владение техническим языком, оплата соц.пакета (проездной), доплата за норму выработки/оценки наставника, базовая часть з/п на практике

Ряд организаций Корпорации, участвующих в ГОЗ, **увеличили заработную плату более чем на 20% в среднем** (в т.ч. по остродефицитным специальностям), а по некоторым рабочим специальностям – свыше **100%**.

Структура Социальной политики Корпорации

Медицинские программы (ДМС, медосмотры, телемедицина и т.д.)

Страхование по критическим заболеваниям, от НС и болезней

Оздоровление и отдых работников и членов их семей «Отдых с Ростехом»

Программы ЗОЖ, оплата работникам занятий корп. спортом

Жилищная программа «Квадратные метры Ростеха»

Программа льготного розничного кредитования от Новикомбанка

Социально-платежная карта работника

Материальная помощь

Негосударственное пенсионное обеспечение (НПО)

Поддержка работников в рамках мобилизации и работников, принимающих добровольное участие в СВО в составе батальона ГК «Ростех»

Новая линейка корпоративных наград

Корпоративные благотворительные акции

Оплата проезда к месту работы и обратно

Организация питания (компенсации, дотации)

Программы для детей работников

Поддержка работников при релокации (предоставление компенсаций понесенных затрат по переезду работника и членов его семьи, провозу имущества и по обустройству на новом месте жительства, включая компенсацию аренды жилья)

Компенсация расходов на обучение

Обучение в Корпоративной сетевой академии

Объем финансирования в 2022 году - 12 млрд. руб.

Развитие и внедрение корпоративной системы наставничества

1. Корпорация внедряет **корпоративную систему наставничества** с учетом рекомендаций Минпросвещения РФ, включая следующие аспекты:

- требования/ критерия отбора наставников
- оценка эффективности деятельности наставников (показатели оценки)
- мотивация наставников
- матрица компетенций наставников (с учетом проекта профстандарта «Наставник»)
- программы подготовки наставников в соответствии с видами наставничества

2. На постоянной основе осуществляется **участие в рабочей группе Минпросвещения** по формированию проекта профессионального стандарта Наставника и проекта федерального закона «О наставничестве».

Предложения по мерам преодоления кадрового дефицита

1. Поддержать инициативу по **снижению /исключению финансовой нагрузки на организацию ОПК при вхождении в проект «Профессионалитет»**

2. Увеличить КЦП

Структура и объемы подготовки в СПО не соответствуют текущим потребностям организаций ОПК и должны быть пересмотрены с учетом выявленного дефицита. Необходима **разработка и внедрение во всех регионах РФ единого порядка оперативной верификации региональными ведомствами и образовательными организациями актуальной потребности предприятий с полномочиями по дальнейшей оперативной корректировке структуры и объемов КЦП.**

3. **Расширить образовательные программы СПО** за счет востребованных в регионе специальностей (в том числе, с учетом Приказа Министерства просвещения Российской Федерации от 17.05.2022 № 336 о перечне профессий и специальностей СПО)

4. Дальнейшее **развитие системы наставничества рабочих кадров**, включая подготовку мастеров производственного обучения, разработку методических рекомендаций и учебных программ в рамках федеральных инициатив (государственное финансирование).

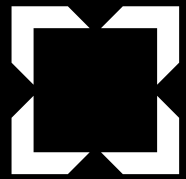
Предложения по мерам преодоления кадрового дефицита

5. Контроль сокращения нормативных сроков обучения по ряду рабочих специальностей (на 6 – 24 мес.) в целях сохранения качества подготовки и достижения требуемой квалификации на современном уровне.

6. Поддержать возврат к срокам реализации ряда программ в федеральных государственных стандартах СПО, которые действовали до 01.09.2022 года

№ п/п	Наименование ФГОС СПО	Срок реализации до 01.09.2022г.	Срок реализации с 01.09.2022г.	Примечание
1	15.01.04 Наладчик сварочного и газоплазморезательного оборудования	3 года 10 месяцев	2 года 10 месяцев	недопустимо
2	15.01.05 Сварщик (ручной и частично механизированной сварки (наплавки))	2 года 10 месяцев	1 год 10 месяцев	недопустимо
3	15.01.08 Наладчик литейного оборудования	3 года 10 месяцев	2 года 10 месяцев	недопустимо
4	15.01.20 Слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике	2 года 10 месяцев	1 год 10 месяцев	допустимо
5	15.01.23 Наладчик станков и оборудования в механообработке	3 года 10 месяцев	2 года 10 месяцев	недопустимо
6	15.01.29 Контролер станочных и слесарных работ	2 года 10 месяцев	1 год 10 месяцев	допустимо
7	15.01.31 Мастер контрольно-измерительных	3 года 10 месяцев	2 года 10 месяцев	недопустимо

	приборов и автоматике			
8	15.01.32 Оператор станков с программным управлением	2 года 10 месяцев	1 год 10 месяцев	недопустимо
9	15.01.33 Токарь на станках с числовым программным управлением	2 года 10 месяцев	1 год 10 месяцев	допустимо
10	15.01.34 Фрезеровщик на станках с программным управлением	2 года 10 месяцев	1 год 10 месяцев	допустимо
11	15.01.35 Мастер слесарных работ	2 года 10 месяцев	1 год 10 месяцев	недопустимо
12	техники			недопустимо)
15	11.01.01 Монтажник радиоэлектронной аппаратуры и приборов	2 года 10 месяцев	1 год 10 месяцев	недопустимо
16	13.01.10 Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования (по отраслям)	2 года 10 месяцев	1 год 10 месяцев	допустимо
14				
17	38.01.01 Оператор диспетчерской (производственно-диспетчерской) службы	2 года 10 месяцев	2 года 10 месяцев	Не изменялся, но допустимо сокращение до 1 года 10 мес.



Ростех

www.rostec.ru

СПАСИБО
ЗА ВНИМАНИЕ