

Итоги опроса по проблемам повышения квалификации специалистов в оборонно-промышленном комплексе России

## Повышение квалификации специалистов: кадры решают все!

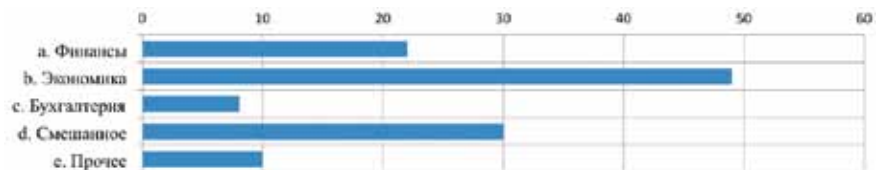
В рамках работы Второй научно-практической конференции «Повышение производительности труда в оборонно-промышленном комплексе за счет современных методов управления производством — 2016» среди участников этого мероприятия был проведен опрос, в котором приняли участие в общей сложности 119 человек. Ответы опрошенных нашли свое отражение в таблицах и графиках.

### Вопрос 1. Какова сфера Вашей деятельности на предприятии (организации)?

Результаты опроса свидетельствуют о том, что около половины участников конференции являются представителями экономического блока предприятия. Кроме того, достаточно хорошо на мероприятии был представлен финансовый блок — собственно финансисты и бухгалтеры. Далее, 30 участников опроса для обозначения своей сферы деятельности выбрали категорию «смешанное», а 10 — «прочее».

Как нам представляется, такой расклад является вполне закономерным, поскольку именно на экономистов и финансистов на предприятиях (и не только оборонно-промышлен-

ного комплекса) обычно возлагаются различные задачи, так или иначе связанные с проблемами повышения производительности труда. Это означает, что аудитория данной конференции в достаточной степени точно соответствовала заявленной для обсуждения тематике.



### Вопрос 2. Какова Ваша настоящая занимаемая должность?

Как следует из данных прилагаемой ниже таблицы, полнее всего на мероприятии был представлен руководящий состав предприятий. В частности, в конференции приняли участие: 4 генеральных директора предприятий и 1 директор центра; 5 заместителей генерального директора по экономике и финансам и 6 заместителей генерального директора по другим направлениям.

Так же хорошо был представлен непосредственно экономический блок: 4 главных экономиста; 2 заместителя начальника отдела планового производства; 2 советника генерального директора по экономике; 2 консультанта управления промышленной политики; 2 ведущих экономиста; 2 начальника планово-экономического отдела.

Естественно, что на этой конференции было много финансовых специалистов, в частности: 2 начальника отдела бюджетирования; 2 начальника финансового отдела; 2 главных бухгалтера; 2 заместителя бухгалтера; 2 доцента департамента корпоративных финансов ФУ.

Заместитель генерального директора по экономике и финансам	5
Руководитель отдела продаж	2
Заместитель директора Фонда развития промышленности	2
Начальник отдела бюджетирования	2
Заместитель начальника отдела планового производства	2
Директор по продажам	2
Генеральный директор	4
Советник генерального директора по экономике	2
Начальник материального бюро	2
Руководитель группы АЭО	2

Начальник отдела операционного анализа	2
Ведущий специалист	2
Консультант управления промышленной политики	2
Заместитель начальника отдела защиты интеллектуальной собственности	2
Инженер	2
Заведующий лабораторией ВНИИ	2
Главный экономист	4
Начальник финансового отдела	2
Директор департамента освоения рынка	1
Главный специалист	4
Заместитель бухгалтера	2
Ведущий экономист	2
Заместитель генерального директора	2
Инженер-программист	2
Доцент департамента корпоративных финансов ФУ	2
Начальник отдела труда	2
Заместитель директора по финансам	2
Начальник планово-экономического отдела	2
Советник заместителя генерального директора	2
Начальник ПЭО	2
Начальник департамента	2
Главный бухгалтер	2
Начальник ПЭБ	2
Директор центра	2
Аспирант	2
Ведущий советник отдела мониторинга	1

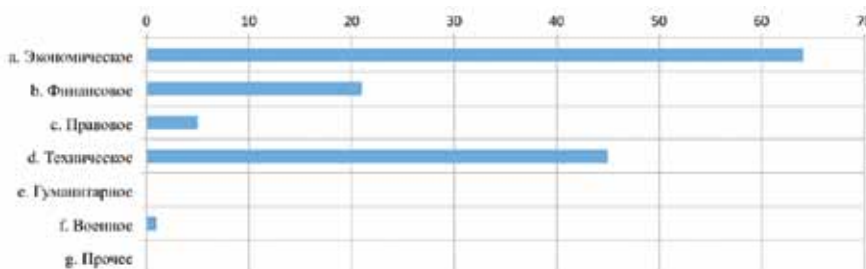
### Вопрос 3. Каково Ваше базовое образование?

Безусловно, очень важным является вопрос о базовом образовании как руководителей, так и специалистов, принимавших участие в конференции, поскольку именно это во многом определяет, наряду с жизненным опытом и производственным стажем, возможность экспертного уровня обсуждения проблем.

Итак, 64 человека указали в качестве своего базового образования экономическое, что опять же как нельзя более точно соответствует обсуждаемой на мероприятии тематике. Далее, 45 человек указали в качестве базового технического образование, что мы также можем занести в плюс данной конференции, поскольку без знания технической стороны проблемы вести какие-либо серьезные разговоры о повышении производительности труда на предприятиях оборонно-промышленного комплекса было бы затруднительно.

Наконец, 21 человек из принимавших участие в опросе получили базовое

образование в финансовых институтах, что примерно коррелирует с числом финансовых специалистов, выступавших на конференции. К сожалению, на мероприятии было не много специалистов юридического профиля — только 5 человек обозначили здесь свое базовое образование как «правовое». Что же касается полного отсутствия специалистов гуманитарного профиля, то оно выглядит абсолютно закономерным для данного мероприятия: в самом деле, для предприятий ОПК особые познания в области гуманитарных наук не требуются.



### Вопрос 4. Получили ли Вы дополнительное образование? Если да, то какое?

В ответах на эти вопросы для нас очень важным показателем является низкое количество респондентов. Объясним: из предыдущего третьего вопроса мы знаем, что 64 человека указали в качестве своего базового образования экономическое, а в четвертом вопросе только 4 человека обозначили экономическое образование в качестве дополнительного. Из этого следует, что подавляющее большинство экономистов, принимавших участие в конференции, — 60 человек — обладают базовым экономическим образованием. При всем уважении к тем, кто получает дополнительное образование, следует признать, что оно, как правило, уступает по своему качеству базовому образованию.

Совсем другое дело — различные курсы повышения квалификации. Когда специалист, не меняя своего базового образования, постоянно занимается самообразованием и при наличии такой возможности проходит курсы повышения квалификации, он со временем становится экспертом, способным помогать своему предприятию при переходе на новые технологии и методы работы.

Также как положительный момент следует отметить наличие двух кандидатов наук и четырех аспирантов. Это говорит о том, что специалисты, работающие на предприятиях оборонно-промышленного комплекса России, стремятся идти в ногу с современным научным познанием.

Экономическое	4
Бухгалтерское	4
Юридическое	2
Финансовое	1
Социология	1
МИПК Росатом	2
Курсы повышения квалификации МСФО	2
Патентовед	1
Кандидат наук	2
Аспирантура	4
МВА «Управление предприятием ОПК»	2

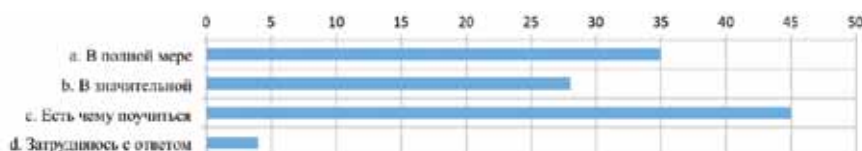
### Вопрос 5. Насколько соответствуют Ваши знания и навыки поставленным перед Вами задачам?

Ответы на этот простой, казалось бы, вопрос дают богатую пищу для размышлений о том, насколько комфортно чувствует себя наше профессиональное сообщество специалистов, принимавших участие в конференции.

В самом деле, 45 человек из опрошенных выбрали в качестве ответа фразу «Есть чему поучиться». Такой выбор говорит нам о том, что человек не готов «почивать на лаврах» — он жаждет продолжать свое образование, совершенствовать свои навыки. Именно такой подход характерен для истинных профессионалов. Не случайно на кафедре «Онтологии и теории познания» МГУ дают

такое определение мышления: «Ум — это не знания + логика, ум — это возможность идти вперед, способность порождать и воспринимать новые идеи».

Однако не меньшего уважения заслуживает и та группа опрошенных, которые выбрали в качестве ответа фразу «в полной мере». Поскольку здесь мы имеем дело с настоящими экспертами отрасли, то утвердительный ответ



## Итоги опроса по проблемам повышения квалификации специалистов в оборонно-промышленном комплексе России

следует трактовать не как самоуверенность, а как осознание своих реальных возможностей. Люди, занимающиеся такими серьезными вопросами, как модернизация российского ОПК, должны быть уверены в своих силах.

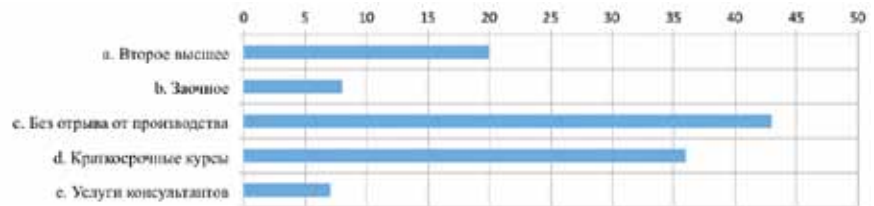
28 человек выбрали более скромный вариант — «в значительной мере», что также можно отметить как положительный момент. И только 4 человека затруднились с ответом.

### Вопрос 6. Какие формы повышения квалификации Вы считаете наиболее актуальными?

Ответы на данный вопрос показывают наличие достаточно серьезной проблемы. Действительно, обратите внимание на то, что 43 участника опроса выбрали вариант «без отрыва от производства», а 36 человек предпочли «краткосрочные курсы», что, по сути, также означает желание не отрываться надолго от своего предприятия. Не будем лукавить: никакие краткосрочные курсы, тем более обучение без отрыва от производства, не могут заменить специалисту полноценное обучение. Безусловно, люди должны это понимать. Тогда почему же они выбирают такой вариант? Ответ здесь очевиден: работники боятся надолго покидать свои предприятия, поскольку они могут потерять свое место и упустить карьерные возможности в период длительного обучения с отрывом от производства.

Видимо, руководству предприятий оборонно-промышленного

комплекса следовало бы подумать о новых методах стимулирования сотрудников к повышению квалификации и о создании на предприятиях такой комфортной психологической обстановки, при которой специалисты не будут бояться на продолжительный период покидать свои рабочие места. В конце концов, самим предприятиям выгодно, чтобы специалисты после получения второго высшего образования или прохождения полноценных многомесячных курсов повышения квалификации возвращались на заводы и фабрики, а не задумывались об уходе в другие организации или частный бизнес.



### Вопрос 7. Какая поддержка со стороны государства необходима сегодня в Вашей работе?

Не вызывает большого удивления, что 18 человек при ответе на поставленный вопрос выбрали пункт «финансовая» — к ним можно смело добавить еще двоих, ответивших «бесплатное повышение квалификации». Понятно, что в современной экономической ситуации вопросы финансирования естественным образом начинают выходить на первое место, и институт повышения квалификации тут не может быть исключением из общего правила. Тем более что речь в данном случае идет о наших специалистах, работающих в оборонно-промышленном комплексе России, основной задачей которого является не зарабатывание прибыли (хотя и это важно), а создание современных вооружений для поддержания обороноспособности страны.

На втором месте оказался ответ «законодательная» — его выбрали 10 опрошенных. Это указывает на то, что и в области правового регулирования вопросов, связанных с повышением квалификации специалистов, еще имеются отдельные моменты, которые пока не по-

лучили в российском законодательстве своего полного отражения.

Следует также обратить внимание и на то, что 7 человек выбрали пункт «расширение автономии предприятий»: они полагают, что предоставление больших полномочий оборонным заводам по расходованию бюджетных средств позволит предприятиям ОПК самим решать проблемы, связанные с переподготовкой кадров.

Возврат к подготовке специалистов	2
Финансовая	18
Законодательная	10
Расширение автономии предприятий	7
Помощь в трудоустройстве	2
Повышение качества публикуемой статистики	2
Корректировка № 273-ФЗ	2
Развитие институциональной среды	1
Бесплатное повышение квалификации	2

### Вопрос 8. Как вы оцениваете уровень подготовки специалистов в Вашей сфере деятельности на Вашем предприятии (организации)?

Ответы на данный вопрос не нуждаются в длинном комментарии — здесь все достаточно очевидно. Больше половины опрошенных оценивают уровень подготовки специалистов в своей сфере деятельности как «высокий». Это говорит о том, что



сегодня на предприятиях российского ОПК трудятся специалисты высокого уровня, способные создавать самые современные образцы вооружений.

Тем не менее нельзя забывать также о том, что 43 участника опроса определили уровень подготовки как «средний». В принципе, эту оценку нельзя считать

негативной, однако она дает нам основания предположить, что в среде работников предприятий ОПК имеется на сегодня достаточно большой пласт сотрудников, которые нуждаются в повышении своей квалификации, по крайней мере по мнению их более продвинутых сослуживцев.

### Вопрос 9. Какие вузы, по Вашим наблюдениям, сегодня выпускают наиболее подготовленных специалистов в рассматриваемой сфере?

Ответы на данный вопрос представляют особенную ценность прежде всего для самих вузов, поскольку позволяют им составить представление о том, как оцениваются эти учебные заведения в экспертной среде участников прошедшей конференции.

По предложенной таблице легко выделить три группы. В первую тройку здесь попали безусловные лидеры рейтинга — это Московский государственный университет (МГУ), Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации (или Финансовая академия) и Московский государственный технический университет имени Н.Э. Баумана.

Вторую группу престижных учебных заведений составляют вузы, которые хотя заметно и отстают от лидеров, но явно отрываются от оставшихся внизу списка — это Московский физико-технический институт (МФТИ) и Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» (НИУ ВШЭ).

Интересно, что в аутсайдерах, которые были упомянуты специалистами по одному разу, оказались Московский энергетический институт (МЭИ) и Российская академия наук.

Если обратить внимание на группу лидеров, то наличие там МГУ и МГТУ не вызывает никаких вопросов, а вот по поводу второго места Финансового университета необходимо отметить, что вплоть до 1991 г., когда Московский финансовый институт (МФИ) был преобразован в Государственную фи-

нансовую академию, это учебное заведение никогда не попадало на первые места рейтингов и особо не котировалось среди абитуриентов. За прошедшие десятилетия руководство Финансового университета проделало огромную работу по преобразованию вуза в одно из самых престижных учебных заведений РФ.

МГУ	21
Финансовый университет	20
МГТУ	17
МФТИ	10
НИУ ВШЭ	9
УрФУ	4
РАНХиГС	3
МГИМО	2
МИФИ	2
БГТУ «Военмех» им. Д.Ф. Устинова	2
АТиСО	2
РГАИС	2
МЭИ	1
РАН	1

### Вопрос 10. Видите ли Вы положительную динамику в качестве подготовки персонала в Вашей сфере за последние годы?

Если ответы на большинство предыдущих вопросов производили на нас оптимистичное впечатление, то результаты последнего заставляют серьезно задуматься о том, насколько правильной и достаточно выверенной является сегодняшняя политика, проводимая нашим государством в области повышения квалификации кадров на производстве.

Действительно, 45 опрошенных специалистов не увидели положительной динамики в качестве подготовки персонала в своей сфере за последние годы, а 14 человек даже указали на негативную тенденцию. 15 человек затруднились с ответом, что также нельзя признать положительным моментом.

Лишь 28 опрошенных экспертов заметили существенную положительную динамику в качестве подготовки

персонала в своей сфере за последние годы. Таким образом, они находятся по данному пункту опроса в явном меньшинстве.

Если мы вспомним, что в 7-м вопросе у специалистов было много запросов по поводу финансовой и законодательной поддержки института повышения квалификации со стороны государства, то 10-й вопрос добавляет сюда проблему выработки стратегии, рассчитанной на многие годы вперед, — иначе положительной динамики не добиться.

