

КОМПЛЕКСНЫЙ ПОДХОД К ПРИВЛЕЧЕНИЮ И ЗАКРЕПЛЕНИЮ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ, ИССЛЕДОВАТЕЛЕЙ И РАЗРАБОТЧИКОВ НА МАШИНОСТРОИТЕЛЬНЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

В. К. ЛИПСКАЯ, А. С. ШАНТЫКО

НТЦК ОАО «Гомсельмаш»,
г. Гомель, Республика Беларусь, 246010

(Поступила в редакцию 10.04.2022)

На современном этапе инновационного развития агропромышленного комплекса Республики Беларусь особое внимание уделяется машинно-технологической обеспеченности сельскохозяйственного производства. Это связано с тем, что сельскохозяйственная техника является гарантией высокой производительности, повышения экспортного потенциала и продовольственной безопасности страны. Следует отметить, что сегодня машины нового поколения насыщены инновационными решениями и отличаются производительностью, комфортабельностью и надежностью. Эти достижения являются результатом плодотворной работы большого числа высококвалифицированных специалистов, выполняющих научные исследования и разработки. В научной статье анализируются кадровые проблемы, с которыми в современных условиях сталкивается большинство промышленных предприятий страны, осуществляющих НИОКР.

Для обеспечения комплексного подхода к решению указанных проблем в научно-техническом центре комбайностроения ОАО «Гомсельмаш» разработана и представлена программа по привлечению и закреплению молодых специалистов, исследователей и разработчиков для выполнения научных исследований и разработок на 2021–2025 гг. Программа включает новые эффективные мероприятия, которые могут быть применены и в других научных организациях схожего профиля.

Ключевые слова: *машиностроение, разработчики, исследователи, молодые специалисты, агропромышленный комплекс.*

At the present stage of innovative development of the agro-industrial complex of the Republic of Belarus, special attention is paid to the machine-technological provision of agricultural production. This is due to the fact that agricultural machinery is a guarantee of high productivity, increasing the export potential and food security of the country. It should be noted that today new generation machines are full of innovative solutions and are distinguished by performance, comfort and reliability. These achievements are the result of the fruitful work of a large number of highly qualified specialists performing research and development. The scientific article analyzes the personnel problems that most of the country's industrial enterprises that carry out R&D face in modern conditions.

To ensure an integrated approach to solving these problems, the Scientific and Technical Center for Combine Construction of Gomselmash OJSC developed and presented a program to attract and retain young specialists, researchers and developers to carry out research and development for 2021–2025. The program includes new effective measures that can be applied in other scientific organizations of a similar profile.

Key words: *mechanical engineering, developers, researchers, young specialists, agro-industrial complex.*

Введение

В настоящее время большинство промышленных организаций столкнулось с кадровыми проблемами: возросла доля работников предпенсионного и пенсионного возраста, а также отмечается утечка кадров, в том числе за пределы страны. В этой связи особую актуальность приобретает поиск новых, эффективных подходов к привлечению и закреплению молодых специалистов, исследователей и разработчиков в агропромышленный комплекс республики. Основная задача – не допустить утечку кадров, сохранить и приумножить высокий трудовой и научный потенциал работников.

Холдинг «Гомсельмаш» в рамках своей научно-инновационной и производственно-хозяйственной деятельности, опираясь на собственный многолетний опыт, передовые достижения мировых лидеров, а также экономические, информационные связи между исследователями, разработчиками, изготовителями и потребителями новой продукции, обеспечивает поддержку важнейших направлений отрасли сельскохозяйственного машиностроения – зерноуборочного, кормоуборочного, картофелеуборочного комбайностроения.

Заметим, что практически все специалисты, занимающиеся исследованиями и разработками в ОАО «Гомсельмаш» сконцентрированы в Научно-техническом центре комбайностроения (далее НТЦК). Высокая квалификация разработчиков, накопленный опыт проектирования сложных и наукоемких самоходных машин и современное технологическое оснащение экспериментального производства НТЦК позволяют выполнять разработки по основным перспективным направлениям сельскохозяйственного машиностроения, а также осуществлять изготовление опытных образцов техники на уровне лучших мировых аналогов.

В процессе проектирования в конструкции машин закладываются наиболее надежные технические решения. Как только определена правильность концепции нового изделия, начинается работа по поиску отечественных комплектующих, обладающих необходимыми параметрами и качеством.

В структуру НТЦК входят конструкторско-исследовательские отделы по направлениям создаваемой техники, лаборатории динамики, прочности и аналитической надёжности, материаловедения и

триботехники, конструкторский отдел художественного конструирования, экспериментальное производство, испытательный центр, комплекс стендовых испытаний и доводки машин.

Основная часть

Следует отметить, что согласно статистической отчетности 1-нт (наука) за 2020 г., количество работников ОАО «Гомсельмаш», выполнявших научные исследования и разработки, существенно уменьшилось относительно 2019 г. В этой связи было принято решение с целью недопущения снижения количества работников, выполняющих научные исследования и разработки, создать «Программу по привлечению и закреплению молодых специалистов, исследователей и разработчиков для выполнения научных исследований и разработок на 2021–2025 гг. (далее Программа). Такая мера позволит привлечь активных, современных людей со свежими идеями и креативным подходом к работе, сформировать благоприятные условия для развития интеллектуального и творческого потенциала сотрудников, повысить личную заинтересованность работников в достижении целей предприятия и должна являться основой кадровой политики организации.

Программа была разработана и утверждена сроком на 5 лет. Она включает мощный мотивационный пакет для поощрения и активизации инновационной и рационализаторской деятельности сотрудников. Ее общие положения включают следующую информацию: Программа подготовлена в соответствии с п.5 ст.83, п.4 ст. 84, п.4 ст.85 Кодекса Республики Беларусь об образовании [1]; Законом Республики Беларусь от 7 декабря 2009 г. № 65-3 «Об основах государственной молодежной политики» [2]; Межгосударственной программой инновационного сотрудничества государств – участников СНГ на период до 2030 г. [3], утвержденной Решением Совета глав Правительств СНГ 6 ноября 2020 г. и п. 13 Положения ПО-126-369-444-2021 «О выплате вознаграждения работникам ОАО «Гомсельмаш» за непрерывный стаж работы в холдинге «ГОМСЕЛЬМАШ».

Целью Программы является создание условий для привлечения и закрепления молодых специалистов, исследователей и разработчиков (возрастом до 35 лет) для выполнения научных исследований и разработок в НТЦК ОАО «Гомсельмаш».

Задачами Программы являются следующие: 1) поиск, отбор, сопровождение во время учебы и привлечение для работы в НТЦК наиболее способных к проведению исследований и осуществлению разработок учащихся высших учебных заведений; 2) обеспечение удовлетворенности молодых специалистов, исследователей и разработчиков качеством организации и мотивации труда; 3) обеспечение условий повышения квалификации, углубленного обучения и развития в области исследований и разработок по своей специализации, а также способствование получению второй ступени высшего образования (магистратура), послевузовского образования (аспирантура), подготовке и защите кандидатской диссертации; 4) обеспечение условий карьерного роста и (или) материального стимулирования; 5) осуществление мониторинга привлечения и закрепления молодых специалистов, исследователей и разработчиков.

Ниже приведен перечень мероприятий по привлечению и закреплению молодых специалистов, исследователей и разработчиков, представленных в Программе:

1. Мероприятия общего характера:

1.1. Довести заработную плату исследователям и разработчикам до уровня средней зарплаты, действующей в Республике Беларусь, для такого вида экономической деятельности, как научные исследования и разработки в области технических наук с учетом темпа роста показателя результативности инновационной деятельности НТЦК.

1.1.1. Разработать методику расчета показателя оценки результативности инновационной деятельности НТЦК с учетом степени новизны, сложности и наукоемкости.

1.2. Создать Совет молодых специалистов, исследователей и разработчиков НТЦК и разработать положение о его работе.

1.3. Организовать «Молодежную доску Почета» ОАО «Гомсельмаш» и разработать положение о порядке выдвижения кандидатур для занесения на доску почета.

1.4. Увеличить прием в НТЦК молодых специалистов, исследователей и разработчиков в количестве не менее 20 человек в год, путем ввода дополнительных вакансий.

1.5. С целью исключения утечки кадров, имеющих ученую степень, в бюджетные организации, вузы обеспечить доплаты за ученую степень в размере не ниже, установленных Указом Президента Республики Беларусь от 25.09.2007 г. №450 Об установлении доплат за ученые степени и звания [4].

2. Поиск, отбор, сопровождение во время учебы и привлечение для работы в НТЦК наиболее способных к проведению исследований и осуществлению разработок учащихся высших учебных заведений:

2.1. Осуществлять мониторинг учащихся в вузах (Гомельский государственный технический университет имени П. О. Сухого, Белорусский государственный университет транспорта, Белорусская государственная сельскохозяйственная академия, Белорусский национальный технический университет) с целью отбора наиболее способных из них к исследованиям и разработкам.

2.2. Направить письма руководству учебных заведений (Гомельский государственный технический университет имени П. О. Сухого, Белорусский государственный университет транспорта, Белорусская государственная сельскохозяйственная академия, Белорусский национальный технический университет) с просьбой направить в НТЦК перспективных учащихся для прохождения производственных и преддипломных практик.

2.3. Закрепить перспективных учащихся для прохождения производственных и преддипломных практик в подразделениях НТЦК, выполняющих исследования и разработки.

2.4. Направить письма руководству учебных заведений (Гомельский государственный технический университет имени П. О. Сухого, Белорусский государственный университет транспорта, Белорусская государственная сельскохозяйственная академия, Белорусский национальный технический университет) с просьбой направить в НТЦК перспективных выпускников для работы.

2.5. Заключить контракты с перспективными выпускниками учебных заведений, с их согласия, сроком не менее чем на 5 лет.

2.6. Провести дни открытых дверей в НТЦК для студентов и выпускников вузов технических специальностей.

3. Адаптация молодого специалиста:

3.1. Составить план адаптационных мероприятий для молодого специалиста: планирование целей и задач молодому специалисту на период адаптации; подготовка рабочего места.

Адаптационные мероприятия проводить в соответствии с СТП 364-418-2007 «СМК. Социально-психологические факторы стабилизации коллектива».

3.2. Разработать анкету и провести анкетирование с целью изучения увлечений.

3.3. В целях освоения должности и овладения в полном объеме должностными обязанностями за счет передачи знаний и личного опыта, вовлечения в трудовой процесс и закрепления на предприятии развивать в НТЦК систему наставничества в соответствии с ПО 324-331-2017 «СМК. Наставничество».

3.4. Обеспечение информирования о Корпоративной культуре холдинга «Гомсельмаш», о Кодексе профессиональной этики и служебного проведения холдинга «Гомсельмаш», о Коллективном договоре и других основных нормативных документах.

3.5. Обеспечить информирование: о производственных процессах; о содержании работы; о требованиях и стандартах выполнения работы; о системе отчетности; о действующей административно-хозяйственной системе; о существующих правилах и процедурах.

4. Обеспечение удовлетворенности молодых специалистов, исследователей и разработчиков качеством организации и мотивации труда:

4.1. Обеспечение оптимальных условий труда (рабочие места должны быть оборудованы современными средствами проектирования и т.п.).

4.2. Организация постоянной рубрики в газете «Сельмашевец» и телеграмм-канале с репортажами о специалистах конструкторских, конструкторско-исследовательских подразделений и лабораторий НТЦК с их спецификой.

4.3. Обеспечение условий для проведения корпоративных мероприятий, в том числе досуга.

4.4. Разработать положение по проведению конкурса работ молодых специалистов, исследователей и разработчиков. Ежегодное проведение конкурса работ с выплатой денежных средств за три первых места.

5. Обеспечение условий повышения квалификации, углубленного обучения и развития в области исследований и разработок по своей специализации, а также способствование получению второй ступени высшего образования (магистратура), послевузовского образования (аспирантура), подготовке и защите кандидатской диссертации:

5.1. Обеспечение возможности получения дополнительного образования по своей специализации (повышение квалификации, переподготовка по специальности) за счет средств организации.

5.2. Способствование получению второй ступени высшего образования (магистратура), послевузовского образования (аспирантура), в том числе за счет средств организации, а также подготовке и защите кандидатской диссертации.

5.3. Формирование программы развития молодых специалистов, исследователей, разработчиков. Разработка годового плана обучения.

5.4. Обучение молодых специалистов, исследователей и инженеров, основам подготовки научных статей по проведенным исследованиям и разработкам.

5.5. Привлечение молодых специалистов, исследователей и инженеров к участию в работе научно-практических конференций, семинаров, выставок и др.

5.6. Обучение в рамках образовательных программ по тематике «Лидерство», «Технология эффективных решений» и др.

5.7. Обучить работе с программными продуктами, связанными с выполнением производственной деятельности: работе в Creo, Windchill; работе в корпоративной информационной системе; работе в системе электронного документооборота.

5.8. Организовать проведение дополнительных обучений по специализации исследователей и разработчиков, в том числе по современным методам поиска технических решений и др. по заявке НТЦК.

6. Обеспечение условий карьерного роста и (или) материального стимулирования:

6.1. Формирование кадрового резерва на должности руководителей и специалистов и работа с ним.

7. Осуществление мониторинга привлечения и закрепления молодых специалистов, исследователей и разработчиков:

7.1. Осуществлять мониторинг причин увольнения молодых исследователей и разработчиков и условий их работы.

7.2. Разработать инструкцию по мониторингу привлечения и закрепления молодых специалистов, исследователей и инженеров НТЦК в области исследований и разработок по аналогии с инструкцией, разработанной Национальной академией наук Беларуси для молодых ученых.

7.3. Осуществлять мониторинг привлечения и закрепления молодых специалистов, исследователей и инженеров НТЦК.

Заметим, что все мероприятия разрабатывались с учетом специфики деятельности ОАО «Гомсельмаш». Для их выполнения назначены ответственные исполнители из числа работников ОАО «Гомсельмаш» и определены сроки.

Программа направлена на поиск талантливой молодежи среди учащихся и выпускников ведущих специализированных государственных вузов. Предпочтение отдается учащимся очных отделений, которые на протяжении учебной жизни показали положительные результаты в изучении специальных дисциплин. Им предоставляются рабочие места сначала для прохождения производственных и преддипломных практик, после обеспечивается трудоустройство. Программа предусматривает развитие и обучение специалистов как в процессе работы, так и путем проведения семинаров и тренингов внутри организации, а также предоставляет возможность получения дополнительного образования по своей специализации (повышение квалификации, переподготовка) за счет средств организации. Приветствуется получение второй ступени высшего и послевузовского образования, в том числе за счет средств организации.

Разработаны мероприятия по адаптации молодых специалистов, исследователей и разработчиков, которые призваны облегчить вхождение новых сотрудников в организацию, по обеспечению их удовлетворенности качеством организации и мотивации труда, а также по созданию условий карьерного роста и (или) материального стимулирования. Еще одним важным направлением является – осуществление мониторинга привлечения и закрепления молодых специалистов, исследователей и разработчиков.

Необходимо отметить, что Программа была утверждена только во второй половине 2021 г., следовательно, выполнение большего числа мероприятий запланировано на 2022–2025 гг. В настоящее время ведется активная работа по их реализации. О первых результатах и соответственно эффективности Программы можно будет говорить не ранее чем через год.

Заключение

Следует отметить, что формирование инновационного агропромышленного комплекса страны невозможно без решения кадровых проблем, ведь именно инженерно-технические специалисты, занятые научно-исследовательскими и опытно-конструкторскими работами, способны вывести экономику Республики Беларусь на новый этап развития. В настоящее время молодые специалисты являются наиболее перспективной, экономически активной категорией трудовых ресурсов, обладающей потенциалом инновационного развития.

В этой связи разработана Программа по привлечению и закреплению молодых специалистов, исследователей и разработчиков для выполнения научных исследований и разработок на 2021–2025 гг. Все ее положения и мероприятия направлены на то, чтобы не допустить утечки кадров, сохранить и приумножить высокий трудовой и научный потенциал работников НТЦК ОАО «Гомсельмаш».

ЛИТЕРАТУРА

1. Кодекса Республики Беларусь об образовании: Закон Республики Беларусь, 13 января 2011 г. № 243-3 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://pravo.by/document/?guid=3871&p0=hk1100243>. – Дата доступа: 21.06.2021.

2. Об основах государственной молодежной политики: Закон Республики Беларусь, 7 декабря 2009 г., № 65-3 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://kodeksy-by.com/zakon_rb_ob_osnovah_gosudarstvennoj_molodezhnoj_politiki.htm. – Дата доступа: 21.06.2021.

3. О межгосударственной программе инновационного сотрудничества государств – участников СНГ на период до 2030 года: Решение Совета глав Правительств Содружества Независимых Государств, 6 ноября 2020 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.gknt.gov.by/upload/Deyatelnost/mezhhd_deyatelnost/mgp2030.pdf. – Дата доступа: 21.06.2021.

4. Об установлении доплат за ученые степени и звания: Указ Президента Республики Беларусь, 25 сентября 2007 г., № 450 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://mshp.gov.by/documents/trud/e3cf8abf85fa84.html>. – Дата доступа: 02.02.2015.