

УДК 331.108.38
DOI 10.22213/2618-9763-2022-2-13-20

Ю. А. Гупало, магистрант

Ижевский государственный технический университет имени М. Т. Калашникова, Ижевск, Россия

РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОЕКТА «ШКОЛА МОЛОДОГО РАБОТНИКА» НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ОБОРОННО-ПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА

Цифровизация в образовании является одной из самых актуальных тем, поскольку цифровые технологии затрагивают все сферы жизнедеятельности человека. Цифровизация обучения – процесс перехода на электронную систему обучения. Суть цифровой трансформации в том, чтобы эффективно и гибко применять новейшие технологии для перехода к персонализированному и ориентированному на результат образовательному процессу. Цифровизация обучения на предприятиях оборонно-промышленного комплекса – это концепция нового цифрового пространства, единой системы обучения молодых работников. Главное преимущество состоит в повышении производительности предприятия посредством сокращения времени на очное обучение, а также формировании комплексной системы подготовки и развития молодых работников, обладающих уникальными знаниями и готовых к выполнению сложных производственных задач.

В статье представлен процесс реализации проекта «Школа молодого работника», нацеленный на обучение молодых работников предприятий ОПК в едином цифровом поле. Проект «Школа молодого работника» позволит решить следующие задачи: повышение уровня компетенций работников, оценка их деловых и личностных качеств, повышение уровня мотивации и как следствие – воспитание из числа молодых специалистов эффективных руководителей, способных решать сложные технические вопросы на предприятиях высокотехнологичного производства.

Ключевые слова: цифровизация; молодые работники; цифровая площадка; обучение; оборонно-промышленные предприятия.

Введение

В связи со сложившейся эпидемиологической ситуацией в 2020 г. весь мир обратился к вопросу цифровизации обучения. Многими странами был объявлен карантин и введены меры, направленные на ограничение контакта населения друг с другом. Ввиду сложившихся обстоятельств стали недоступными для посещения очные занятия в учебных заведениях, а также обучение на производственных площадках. В настоящее время цифровая трансформация затронула государство, бизнес и повседневную жизнь каждого человека. Актуальность цифровизации различных сфер жизнедеятельности заметно возросла: мир сильно изменился. Так, во многих странах стало преобладать образование, использующее человека в качестве единицы современной высокотехнологической системы [1].

В новых реалиях потребовался переход с очного процесса организации учебной

деятельности на обучение на цифровых площадках. Основная цель образования, получаемого на онлайн-платформе, направлена на обучение реализовывать цифровые проекты, представлять ценность на рынке труда, быть конкурентоспособными и социализированным и в мире цифровых технологий, а также обладать знаниями, умениями и навыками по развитию способностей и компетенций персонала

Онлайн-обучение – площадка которая предоставляет множество возможностей [2]:

- обучение в свободное время;
- непрерывное образование;
- возможность формирования комплексных способностей по работе в мире цифровых технологий, нестандартного мышления, мультизадачности и навыков коммуникации в сфере онлайн-технологий.

Цифровизация образования направлена на удобство и доступность пользования платформой для преподавателей и обучающихся.

Информация в цифровом виде представляет собой ценность в виде сформированной экосистемы, при помощи которой пользователь может выбирать либо создавать свое окружение для комфортного и дружественного решения разнообразных задач.

Цифровизация – это революционный этап развития информатизации, отличающийся использованием цифровых технологий обработки, генерации, хранения, передачи и визуализации информации, обусловленный появлением и распространением новых технических средств и программных решений.

Цифровизация обучения вносит серьезные изменения на рынок труда и сконцентрирована на реорганизации образовательного процесса, переосмыслении роли преподавателя и обучающегося. *Во-первых*, цифровизация подрывает устаревшую методическую основу школы, которая зарекомендовала себя за долгие годы применения и доказала свою эффективность, *во-вторых*, предоставляет информацию в различных формах ее проявления (текстовой, звуковой, визуальной). Кроме того, цифровизация образования позволяет более глубоко изучать полученную информацию: создает возможность обучения на цифровых тренажерах, технологиях виртуальной реальности, мобильные технологии обучения позволяют получать образование буквально в любое время и в любом месте.

Новое направление экономики ближайших лет для традиционной промышленности – это цифровизация физических и бизнес-процессов внутри промышленных предприятий.

Задачами цифровизации промышленных производств является создание и внедрение современных интегрированных информационных систем и передовых производственных технологий, цифровых фабрик, охватывающих все бизнес-процессы предприятия, а также все стадии жизненного цикла производимых изделий.

Современные предприятия оборонно-промышленного комплекса используют цифровые и компьютерные технологии во всех аспектах своей работы. Практически все про-

цессы – от непосредственного контроля и управления технологическим процессом до бизнес-планирования и документооборота – осуществляются в настоящее время с применением цифровых данных и цифровой инфраструктуры.

На сегодняшний день присутствует проблема дефицита молодежи на предприятиях ОПК, средний возраст специалистов производственных предприятий составляет 50 лет. Старшее поколение не всегда готово к текущим изменениям, связанным с цифровизацией производственного процесса. Сотрудники достигают пенсионного возраста, а достойная замена им не подготовлена. Еще одной проблемой является недостаток высококвалифицированных специалистов [3]. Основная цель создания цифровой школы молодого работника на предприятиях оборонно-промышленного комплекса – это подготовка высококвалифицированных молодых кадров для решения узконаправленных задач с учетом специфики предприятия, а также воспитание руководящего состава из числа молодых специалистов, прошедших поэтапную подготовку на цифровой платформе, способных сменить предшествующее поколение.

Цифровая трансформация позволяет решать на новом уровне непрерывно усложняющиеся задачи, стоящие перед промышленными предприятиями. Подобная цифровизация промышленного комплекса дает возможность изменить подходы к принятию управленческих решений [4].

Целью исследования является совершенствование системы обучения для молодых работников на примере предприятий ОПК.

Организация процесса реализации проекта «Школа молодого работника» на предприятиях ОПК

Актуальность данной темы обусловлена потребностью предприятий оборонно-промышленного комплекса в воспитании и обучении молодых специалистов, обладающих специализированными и уникальными знаниями, перенявших опыт у наставников по организации наукоемкого производства в рамках конкретного предприятия. На разных стадиях роста и развития предприятия

в его деятельность внедряется актуальное для этого программное обеспечение [5]. Онлайн-обучение, нацеленное на развитие и мотивацию сотрудников, может не дать быстрых бизнес-результатов. Оно является перспективным вложением в персонал и инвестициями в сотрудников.

Ключевой проблемой в настоящее время является отсутствие комплексного подхода к подготовке молодых работников с развитием широкого спектра soft-компетенций, реализованного в едином цифровом пространстве.

Предметом проекта «Школа молодого работника» выступает процесс организации подготовки (теоретической и практической) и оценки трудовой деятельности, личностных и деловых качеств молодых работников.

Основной целью проекта выступает организация процесса обучения и развития молодых работников с использованием комплексного подхода, современных и эффективных методик оценки и обучения с цифровизацией процессов в едином информационном поле. Сотрудник, который знает, чем живет оборонно-промышленное предприятие, какой вклад он вносит в его процветание, ощущает ответственность за проделанную работу и собственную значимость [6].

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- разработать бюджет затрат;
- сформировать библиотеку данных;
- подготовить и сформировать программу дифференцированной оценки работников;
- разработать варианты индивидуальных планов развития и групповых программы обучения;
- сформировать библиотеку профессиональной и обучающей литературы, тематических видеоматериалов;
- организовать работу по унификации и цифровизации всех процессов «Школы молодого работника»;
- создать единое информационное поле с правом доступа молодых работников, преподавателей, работников кадровой службы и руководителей предприятия с возможностью просматривать информацию о статусе

молодого работника, пройденных этапах обучения, результатах и степени его готовности, а также с возможностью формирования различных рейтингов и отчетов по группам, периодам;

- наполнить информационное поле методиками оценки, эталонными моделями компетенций и т. д.;

- организовать процесс теоретического обучения, практической подготовки и комплексной оценки.

Основная задача – добиться максимального результата при минимальных затратах. Для этого за основу реализации проекта принимается существующая система подготовки молодых работников, внедряются мероприятия по ее совершенствованию, цифровизации и переводу в единое информационное поле с использованием локальной информационной сети и сети Интернет.

Практическая значимость создания «Школы молодого работника» для предприятий оборонно-промышленного комплекса заключается в обеспечении комплексного подхода к оценке и подготовке молодых работников, в возможности отслеживания эффективности подготовки и оперативного влияния на все процессы реализуемого проекта.

Важным аспектом является унификация методик и процессов, что позволит тиражировать опыт на систему обучения и развития в целом и для внедрения на других предприятиях.

Стратегический подход управления по персоналу позволяет оценить требуемый уровень квалификации персонала и компетенций, необходимый для выполнения заданного объема бизнес-задач с требуемым качеством, и конкретизировать требования к образованию, уровню квалификации, а также личностным качествам работников.

Человеческие ресурсы, а именно хорошо обученные молодые специалисты, способные к выполнению важных производственных задач, играют решающую роль для оборонно-промышленного комплекса [7].

С целью разработки обучающих программ по направлению деятельности, проводится деловая оценка молодых работников для установления соответствия характе-

ристик работника требованиям должности или рабочего места, а также количественных и качественных результатов труда целевым показателям.

Психологом кадровой службы проводится оценка молодых работников:

- для выявления потребностей в обучении и развитии;
- составления индивидуального плана развития и обучения;
- развития навыков управления, повышения компетентности в области тайм-менеджмента, целеполагания, делового общения и межличностных взаимоотношений, профилактики конфликтных ситуаций;
- определения степени соответствия деловых и личностных качеств молодых работников;

– выявления потенциальных возможностей молодого работника в становлении и развитии карьеры;

- прогноза основных направлений развития молодого работника на предприятии;
- способности применять знания и навыки для достижения намеченных целей.

Существует множество видов оценки персонала. Наиболее эффективными методами при выявлении потребности в обучении, считаются [8]:

- психологическое тестирование;
- интервью;
- «360 градусов»;
- деловые игры;
- ассесмент-тренинг.

Перечень оцениваемых качеств (компетенций) работников приведен в табл. 1.

Таблица 1. Перечень оцениваемых качеств молодых работников

Table 1. List of assessed qualities of young workers

| Профессиональные знания | Деловые и личные качества |
|--|---|
| Общие (технические, экономические и др.) знания по направлению деятельности | Аналитическое мышление |
| Знание нормативных документов и порядка работы | Концентрация внимания |
| Специальные знания (технические, экономические и др.) по направлению деятельности структурного подразделения | Способность справляться со стрессом |
| Специальные знания структурного звена | Ответственность |
| | Пунктуальность |
| | Стремление к постоянному повышению знаний |

По результатам оценки психолог предоставляет обратную связь молодым работникам в виде:

- характеристики;
- профессиональной карты;
- программы обучения;
- рекомендаций для дальнейшей эффективной и продуктивной деятельности.

Далее кадровая служба формирует программу обучения и развития, годовые и перспективные планы подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала организации, комплектуется учебные группы по обучению кадров, осуществляет подбор преподавателей и инструкторов, создает необходимые условия для обучающихся без отрыва от производства [9].

Программа обучения на цифровой площадке «Школа молодого работника» представлена в табл. 2.

Традиционно учебный регламент и бюджет (документ, содержащий общую сумму финансовых средств, распределенных по статьям и временным периодам и используемых проектом) на обучение персонала предприятия разрабатывает служба управления по персоналу, дополнительно привлекая к этому процессу сотрудников бухгалтерии, специалистов экономического отдела, а также работников управления труда и заработной платы. Правильно и рационально составленный бюджет позволяет грамотно планировать, анализировать и контролировать все расходы, связанные с обучением

сотрудников [10]. Бюджет составляется в произвольной форме, сроки и порядок его разработки утверждаются локальными нормативными актами службы управления по персоналу. Контрольная функция бюджетирования – это неотъемлемая часть эффективного бюджетного управления. После утверждения бюджета необходимо ежеквартально анализировать и корректировать бюджет, сравнивая его с планом и фактом. Поскольку организация обучения на предприятии – процесс многомерный и сложный, нельзя исключать непредвиденные обстоятельства в реализации плана обучения,

связанные с переносами, заменами и отменами учебных мероприятий. Сложившиеся обстоятельства не должны влиять на реализацию бюджета. В связи с этим требуется перестраивать текущие планы обучения, не забывая в то же время о приоритетах, на которых построен годовой план, и соблюдать примерное соотношение между статьями бюджета для планомерного использования денежных средств.

Бюджет затрат на реализацию проекта «Школа молодого работника» на предприятиях оборонно-промышленного комплекса представлен в табл. 3.

Таблица 2. Программа обучения на цифровой площадке «Школа молодого работника»

Table 2. Training program on the digital platform «School of a young worker»

| № п/п | Наименование темы | Количество часов |
|-------|---|------------------|
| 1 | Государственная молодежная политика | 2 |
| 2 | История предприятия оборонно-промышленного комплекса | 1,5 |
| 3 | Структура организации | 2 |
| 4 | Система менеджмента качества | 2 |
| 5 | Информационные технологии в производстве | 4 |
| 6 | Интеллектуальная промышленная собственность предприятия (ИПС) | 2 |
| 7 | Трудовое законодательство | 3 |
| 8 | Труд и заработная плата | 2 |
| 9 | Кадровая политика | 3 |
| 10 | Социальная политика | 2 |
| 11 | Профсоюзная организация | 2 |
| 12 | Адаптация молодых специалистов | 2 |
| 13 | Экскурсия по производственным цехам | 3 |
| 14 | Итоговое занятие | 2 |

Таблица 3. Бюджет затрат на реализацию проекта «Школа молодого работника»

Table 3. Budget of expenses for the implementation of the project “School of a young worker”

| № п/п | Наименование статей затрат | Сумма, руб. | Ответственный исполнитель | Примечания |
|-------|--|--------------|--------------------------------|---|
| 1 | Расходы на разработку информационной системы по договору со сторонней организацией | 2 000 000,00 | Служба управления по персоналу | Бюджет управления по персоналу «Организация мероприятий с молодыми работниками» |
| 2 | Оплата труда работникам, проводящим обучение | 150 000,00 | Служба управления по персоналу | На основании ФОТ Общества |
| | ИТОГО расходов | 2 290 000,00 | – | – |

Таким образом, при разработке программы обучения персонала необходимо активно внедрять новейшие технологии, использовать все доступные технические возможности и модернизировать свою образовательную базу. Развитие трудового потенциала работников – важная составляющая успеха всех предприятий оборонно-промышленного комплекса, потому что именно персонал производит продукцию и оказывает услуги [11].

Выводы

Формирование комплексной системы подготовки и развития молодых работников позволит решить проблему кадровой безопасности и независимости в части обладания достаточным числом высококвалифицированных руководителей, обученных с учетом специфики отрасли, мотивированных на совершенствование систем предприятия и готовых к ответственности за принятие правильных решений в сложных ситуациях и в интересах предприятия.

Учитывая, что в процессе подготовки, стажировки молодые работники обучаются с погружением в различные темы, актуальными для предприятия в настоящий момент, привлекаются для решения узких задач, осваивают технологии проектного управления, возрастает качество управления предприятия в целом, а значит, совершенствуется работа по всем направлениям деятельности.

Библиографические ссылки

1. Юдина Т. Н. Цифровизация как тенденция современного развития экономики российской Федерации: Pro y contra // Проблемы экономики. 2017. № 3. С. 139–143. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovizatsiya-kak-tendentsiya-sovremennogo-razvitiya-ekonomiki-rossiyskoy-federatsii-pro-y-contra> (дата обращения: 24.05.2022). DOI: 10.23394/2079-1690-2017-1-3-139-143

2. Стариченко Б. Е. Цифровизация образования: иллюзии и ожидания // Педагогическое образование в России. 2020. № 3. С. 49–58. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovizatsiya-obrazovaniya-illyuzii-iozhidaniya> (дата обращения: 24.05.2022). DOI: 26170/p020-03-05

3. Лотов А. И., Прокудин В. Н. Значимость целевого обучения при подготовке кадров обо-

ронно-промышленного комплекса // Экономика высокотехнологичных производств. 2021. Т. 2. № 2. С. 81–92. DOI: 10.18334/evp.2.2.111225

4. Стратегии, инструменты и технологии цифровизации экономики / Д. В. Ковалев, Н. А. Косолапова, Е. А. Лихацкая [и др.] : монография. Таганрог : Издательство Южного федерального университета, 2020. 224 с. URL: <https://www.ipr-bookshop.ru/100202.html> (дата обращения: 24.05.2022). ISBN 978-5-9275-3345-9.

5. Белимов В. Н., Караваев А. А. Интервью с первым заместителем директора муниципального унитарного предприятия «Водоканал» // Муниципалитет: экономика и управление. 2020. № 4 (33). С. 5–10.

6. Глик Д. И. Эффективная работа с персоналом: практическое пособие. 2-е изд. Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2019. 144 с. ISBN 978-5-4486-0472-0.

7. Абонеева Е. В. Институционально-факторные особенности и тенденции развития экономики в условиях цифровизации : монография. Ставрополь : АГРУС, 2019. 135 с.

8. Самофалова А. С. Оценка персонала как основа принятия экономических и управленческих решений // Вопросы науки и образования. 2018. № 7 (19). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/otsenka-personala-kak-osnova-prinyatiya-ekonomicheskikh-i-upravlencheskih-resheniy> (дата обращения: 24.05.2022).

9. Романадзе Е. Л., Семина А. П. Обзор методов оценки персонала в современных организациях // Московский экономический журнал. 2019. № 1. С. 1–9.

10. Бюджетирование и программно-целевое проектирование развития экономических систем: теория и практика : монография / В. Г. Севка, С. В. Захаров, В. Н. Гончаров [и др.]. Новочеркасск : Лик, 2019. 203 с.

11. Иванченко Л. С. Инновационные методы обучения персонала // Телескоп. 2021. № 1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/innovatsionnye-metody-obucheniya-personala> (дата обращения: 18.04.2022). DOI: 10.51692/1994-3776_2021_1_160

References

1. Yudina T.N. [Digitalization as a trend in the modern development of the economy of the Russian Federation: Pro y contra]. *Problemy ekonomiki*, 2017, no. 3, pp. 139-143. (in Russ.). Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovizatsiya-kak-tendentsiya-sovremennogo-razvitiya-ekonomiki-rossiyskoy-federatsii-pro-y-contra> (accessed 24.05.2022).

sed 24.05.2022). DOI: 10.23394/2079-1690-2017-1-3-139-143

2. Starichenko B.E. [Digitalization of education: illusions and expectations]. *Pedagogicheskoe obrazovanie v Rossii*, 2020, no. 3. (in Russ.). Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovizatsiya-obrazovaniya-illyuzii-i-ozhidaniya> (accessed 24.05.2022). DOI: 26170/p020-03-05

3. Lotov A.I., Prokudin V.N. [The significance of targeted training in the training of personnel of the military-industrial complex]. *Jekonomika vysokotekhnologichnyh proizvodstv*, 2021, vol. 2, no. 2, pp. 81-92. (in Russ.). DOI: 10.18334/evp.2.2.111225

4. Kovalev. D.V., Kosolapova N.A., Likhat-skaya E.A. [et al.] *Strategii, instrumenty i tehnologii cifrovizatsii jekonomiki : monografija* [Strategies, tools and technologies for digitalization of the economy: a monograph]. Taganrog, Southern Federal University Publ. House, 2020, 224 p. (in Russ.). Available at: <https://www.iprbookshop.ru/100202.html> (accessed 24.05.2022). ISBN 978-5-9275-3345-9.

5. Belimov V.N., Karavaev A.A. [Interview with the first deputy director of themunicipal unitary enterprise «Vodokanal»]. *Municipalitet: jekonomika i upravlenie*, 2020, no. 4 (33), pp. 5-10. (in Russ.).

6 Glik D.I. *Jefferktivnaja rabota s personalom: prakticheskoe posobie. 2-e izd.* [Effective work with personnel: a practical guide]. Saratov, IP Air Media, 2019, 144 p. (in Russ.). ISBN 978-5-4486-0472-0.

7. Aboneeva E.V. *Institucional'no-faktornye osobennosti i tendencii razvitija jekonomiki v uslovijah cifrovizatsii : monografija* [Institutional and factor features and trends in the development of the economy in the context of digitalization]. Stavropol, AGRUS Publ., 2019, 135 p. (in Russ.).

8. Samofalova A.S. [Personnel assessment as a basis for making economic and managerial decisions]. *Voprosy nauki i obrazovanija*, 2018, no. 7 (19). (in Russ.). Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/otsenka-personala-kak-osnova-priinyatiya-ekonomicheskikh-i-upravlencheskikh-resheniy> (accessed 24.05.2022).

9. Romanadze E.L., Semina A.P. [Review of personnel assessment methods in modern organizations]. *Moskovskij jekonomicheskij zhurnal*, 2019, no. 1, pp. 1-9. (in Russ.).

10. V. G. Sevka, S. V. Zakharov, V. N. Goncharov [et al.] *Bjudzhetrovanie i programmno-celevoe proektirovanie razvitija jekonomicheskikh sistem: teorija i praktika : monografija* [Budgeting and program-targeted design of the development of economic systems: theory and practice: monograph]. Novocheerkassk, Lik Publ., 2019, 203 p. (in Russ.).

11. Ivanchenko H.P. [Innovative methods of personnel training]. *Teleskop*, 2021, no. 1 (in Russ.). Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/innovatsionnye-metody-obucheniya-personala> (accessed 04.18.2022). DOI: 10.51692/1994-3776_2021_1_160

Y. A. Gupalo, Master's Degree Student

Kalashnikov Izhevsk State Technical University, Izhevsk, Russia

IMPLEMENTATION OF THE PROJECT “SCHOOL OF A YOUNG WORKER” AT THE ENTERPRISES OF THE MILITARY-INDUSTRIAL COMPLEX

Digitalization in education is one of the most relevant topics, since digital technologies affect all spheres of human life. Digitalization of learning is the process of transition to an electronic learning system. The essence of digital transformation is to effectively and flexibly apply the latest technologies to move towards a personalized and results-oriented educational process. Digitalization of training at the enterprises of the military-industrial complex is the concept of a new digital space, a unified training system for young workers. The main advantage is to increase the productivity of the enterprise by reducing the time for full-time training, as well as the formation of an integrated system for the training and development of young workers with unique knowledge and ready to perform complex production tasks. The article presents the process of implementing the “School of a Young Worker” project aimed at training young employees of defense industry enterprises in a single digital field. The “School of a Young Worker” project will solve the following tasks: increasing the level of competencies of employees, assessing their business and personal qualities, increasing the level of motivation and, as a result, educating young specialists as effective leaders capable of solving complex technical issues at high-tech production enterprises.

Keywords: digitalization; young workers; digital platform; training; military-industrial enterprises.

Получена: 20.04.2022

Образец цитирования

Гупало Ю. А. Реализация проекта «Школа молодого работника» на предприятиях оборонно-промышленного комплекса // Социально-экономическое управление: теория и практика. 2022. Т. 18, № 2. С. 13–20. DOI: 10.22213/2618-9763-2022-2-13-20

For Citation

Gupalo Y.A. [Analysis of macroeconomic factors of the development of the market of additional professional education]. *Social'no-ekonomičeskoe upravlenie: teoriâ i praktika*, 2022, vol. 18, no. 2, pp. 13-20 (in Russ.). DOI: 10.22213/2618-9763-2022-2-13-20