

Пронин Алексей Юрьевич

канд. техн. наук, доцент

ФГБОУ ВО «МИРЭА – Российский технологический университет»

г. Москва

О СОВЕРШЕНСТВОВАНИИ МЕХАНИЗМОВ ПОДГОТОВКИ (ПЕРЕПОДГОТОВКИ) ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ ДЛЯ ОБОРОННО-ПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА РОССИИ

***Аннотация:** предложена практико-ориентированная модель подготовки (переподготовки, повышения квалификации) специалистов, обладающих необходимыми знаниями, организационными и профессиональными компетенциями по направлению деятельности предприятия (организации) оборонно-промышленного комплекса. Реализация предложенной модели позволит подготовить адаптированных к рынку труда квалифицированных специалистов для решения широкого спектра управленческих, производственных и инженерных задач, стоящих перед организациями оборонно-промышленного комплекса.*

***Ключевые слова:** практико-ориентированное образование, специалист, оборонно-промышленный комплекс, продукция военного назначения, профессиональная переподготовка, повышение квалификации, профессиональная компетенция.*

В современных условиях военно-технической политики особо остро стоит проблема подготовки высококвалифицированных специалистов для оборонно-промышленного комплекса (ОПК) России. От уровня подготовки специалистов в существенной степени зависит качество создаваемой на оборонных предприятиях продукции, а, следовательно, и ее конкурентоспособность.

В настоящее время процессу подготовки кадров для ОПК присущ ряд особенностей, основными из которых являются следующие [1–8]:

- подготовка кадров, с учетом режимного характера процессов разработки и производства (модернизации) продукции военного назначения;

- профессиональная переподготовка (повышение квалификации) участников специальной военной операции с целью использования их потенциала для решения управленческих, производственных и инженерных задач, стоящих перед организациями ОПК;

- необходимость оперативного реагирования на дефицит кадров в тех областях научно-технологического развития, которые обеспечивают создание научно-технического задела для разработки и внедрения в практику инновационных технологий и новых материалов, обеспечивающих создание продукции военного назначения нового поколения;

- длительность процесса подготовки кадров, значительное количество как специальностей, по которым требуется осуществить подготовку кадров для организаций ОПК, так и выпускников высших и средних специальных образовательных учреждений, а также курсов повышения квалификации и переподготовки кадров;

- ограниченность бюджетных средств и собственных средств предприятий ОПК, выделяемых на подготовку специалистов в образовательных учреждениях и в центрах повышения квалификации и переподготовки кадров;

- наличие временного лага между принятием решения о подготовке работников определенных специальностей и выпуском их из образовательных учреждений, который может достигать, в зависимости от сложности специальности и подготовленности обучающегося, от нескольких месяцев до нескольких лет;

- нестационарность процесса обеспечения кадрами, обусловленная социально-экономической и демографической ситуациями в стране (меняется количество работоспособного населения, а в зависимости от геополитической обстановки в мире могут варьироваться потребности Вооруженных Сил Российской Федерации в номенклатуре продукции военного назначения и их количестве);

- случайный характер процесса удовлетворения потребностей организаций ОПК в специалистах, в существенной степени зависящий от предпочтений каждого из выпускников образовательных учреждений и работников, увольняю-

щихся из других организаций (предпочтения могут носить социальный, экономический, экологический и иной характер, комплексное влияние которых достоверно спрогнозировать не представляется возможным);

- ограниченные возможности образовательных организаций, а также центров повышения квалификации и переподготовки кадров по удовлетворению потребностей ОПК в специалистах различных специальностей, обусловленные наличным штатным составом, специализацией и квалификацией преподавательского состава, а также качеством имеющейся учебной базы (аудитории, лабораторное и экспериментальное оборудование, вычислительная техника и др.);

- процесс обеспечения ОПК кадрами рассматривается не только как акт принятия на работу, но и как процесс совершенствования навыков работников (наставничество и передача опыта от старшего поколения к младшему) и пополнения ими знаний в соответствующих предметных областях, необходимых для создания инновационной и конкурентной продукции;

- необходимость при приёме специалистов (выпускников образовательных учреждений или уволившихся из других организаций) на работу в оборонную сферу оценивать их базовые знания в соответствующей отрасли производства, проверять моральные характеристики и способность к монотонной работе и быстрой реакции в случае нестабильной ситуации, анализировать причины увольнения их из предыдущих организаций;

- необходимость учёта при подготовке кадров для оборонных организаций соотношения оттока и притока трудовых ресурсов (увольнение работников из организаций в связи с поиском другой работы, переездом на новое место жительства, оптимизацией штатной структуры; прием на работу выпускников образовательных учреждений и из других организаций).

С учетом рассмотренных особенностей, а также на основе публикаций отечественных ученых в области подготовки кадров, предлагается реализовать практико-ориентированный подход к системе подготовки кадров для ОПК [1–8]. Предлагаемый подход предусматривает комплексное взаимодействие всех субъ-

ектов, участвующих в кадровом обеспечении организаций ОПК, начиная от образовательных учреждений, и заканчивая подразделениями организаций ОПК, в которых осуществляется практическая реализация знаний бывших студентов, а также передача навыков и умений, накопленных работниками старшего поколения, младшему (наставничество) в конкретной предметной области. Взаимосвязь различных субъектов процесса подготовки кадров для ОПК представлена на рисунке.



Рис.1. Взаимосвязь субъектов, участвующих в подготовке кадров для оборонно-промышленного комплекса

Реализация предложенного подхода позволит обеспечить практико-ориентированную подготовку (переподготовку, повышение квалификации) специалистов в интересах ОПК, которые будут обладать необходимым набором организационных и профессиональных компетенций для решения широкого спектра управленческих, производственных и инженерных задач, стоящих перед организациями ОПК.

Список литературы

1. Голубев С.С. Обеспечение кадрового суверенитета промышленных предприятий России в современных условиях / С.С. Голубев, А.Е. Цивилева // Вооружение и экономика. – 2024. – № 1 (67). – С. 70–77. – EDN WDYGUE
2. Климова П.А. Теоретико-методологические основы подготовки руководящего кадрового резерва: сравнительный анализ отечественных и зарубежных подходов / П.А. Климова // Журнал монетарной экономики и менеджмента. – 2025. – № 11. – С. 388–399. – DOI 10.26118/2782-4586.2025.40.71.053. – EDN BCWAKN
3. Тищенко Е.Б. Кадровый суверенитет как цель функционирования системы кадрового резерва / Е.Б. Тищенко, В.О. Бевза // Russian Journal of Management. – 2022. – Т.10. – № 4. – С. 100–111. – DOI 10.29039/2409-6024-2022-10-4-100-111. – EDN DUNACT
4. Иванов А.В. О совершенствовании подготовки профессиональных кадров для ОПК / А.В. Иванов, О.В. Кузнецов // Высшее образование в России. – 2015. – № 8–9. – С. 32–38. – EDN VBBWIB
5. Кудж С.А. О совершенствовании механизмов подготовки научно-педагогических кадров и перспективы целевого обучения в интересах вузов. / С.А. Кудж, Н.Б. Голованова // Российский технологический журнал. – 2020. – № 8 (4). – С. 112–128. – DOI 10.32362/2500-316X-2020-8-4-112-128. – EDN GJAFTX
6. Гусева И.Б. Основные направления оптимизации развития оборонно-промышленного комплекса в условиях экономических санкций / И.Б. Гусева // Вестник Астраханского государственного технического университета. Серия: Экономика. – 2023. – № 1. – С. 23–27. – DOI 10.24143/2073-5537-2023-1-23-27. – EDN RDVTAK
7. Климова П.А. Баланс интересов и рисков сторон отношений в системе федерального кадрового резерва руководящего состава оборонно-промышленного комплекса / П.А. Климова // Дискуссия. – 2025. – № 5. – С. 263–271. – DOI 10.46320/2077-7639-2025-5-138-263-271. – EDN VVAUZK

8. Дяковский П.Н. Подходы и методика оценки кадрового потенциала организации / П.Н. Дяковский // Теоретическая экономика. – 2021. – № 10. – С. 108–116. – DOI 10.52957/22213260_2021_10_108. – EDN КНПСК