

Система корпоративного образования на Уралвагонзаводе



С. В. КЛИМАН
начальник отдела
подготовки кадров ОАО «НПК
«Уралвагонзавод»,
Нижний Тагил

Центр подготовки персонала ОАО «НПК «Уралвагонзавод» в рамках корпоративной системы профессионального образования осуществляет образовательную деятельность по 137 программам с диапазоном тарифных разрядов 1–7, со сроком обучения от 2 до 6 месяцев.

В соответствии с требованиями руководящих и нормативных документов весь персонал проходит профессиональное обучение не реже одного раза в 3–5 лет по основным видам профессионального обучения:

- профессиональное обучение руководителей и специалистов (повышение квалификации, целевая профподготовка и переподготовка, предаттестационная подготовка);
- профессиональное обучение рабочих (подготовка, переподготовка, обучение второй (смежной) профессии, повышение квалификации).

В 2012 году было обучено более 24 000 работников предприятия. Параллельно была организована и эффективно функционирует система привлечения и адаптации молодых специалистов, в том числе пришедших на завод после целевой подготовки в вузах.

Социальное партнерство

НПК «Уралвагонзавод», участвуя в реализации национального проекта «Образование», создал эффективную систему взаимодействия с образовательными учреждениями (ОУ) всех типов, которая строится в форме социального партнерства и включает в себя:

- наличие договорных отношений с ОУ;
- оказание безвозмездной помощи ОУ в целях укрепления материальной базы;
- материальную поддержку в осуществлении образовательных программ и проектов, способствующих профориентации учащихся и студентов для работы на предприятии (действует Совет по социальному партнерству);
- организацию всех видов практик учащихся техникумов и вузов;
- оказание помощи в организации участия одаренных детей в конкурсах и олимпиадах.

Корпоративный университет

Новой формой социального партнерства является созданный в декабре 2005 года корпоративный университет. Его соучредителями являются 25 образовательных учреждений, в том числе 19 высших (УрГУПС, МИСИ, УрФУ и другие).

Целями корпоративного университета являются: повышение качества обучения персо-

нала предприятия, организация эффективной подготовки молодых специалистов, развитие вузовской науки, организация совместных НИОКР.

В структуру Центра подготовки персонала входит также учебно-производственный цех, в котором организуется обучение молодежи в возрасте от 18 лет по востребованным рабочим профессиям: токарь, фрезеровщик, оператор станков с ПУ, слесарь, электросварщик, машинист крана. Обучение организовано на условиях участия в выпуске товарной продукции по заказу предприятия.

Самореализация и социальная адаптация

На предприятии планомерно проводится работа по повышению статуса профессии, которая реализуется в следующем:

- действует Совет молодых специалистов, основной целью которого является создание условий для реализации научного и творческого потенциала молодых специалистов;
- ежегодно проводятся общезаводские конкурсы профессионального мастерства;
- регулярно проводятся научно-практические конференции молодых специалистов по актуальной для производства проблематике.

Такие конференции дают возможность не только получить новые идеи повышения эффективности бизнес-процессов, но и способствуют самореализации молодежи, их профессиональному и карьерному росту.

В рамках реализации областного проекта «Славим человека труда!» в 2012 году проведено 101 цеховых и 27 общезаводских конкурсов профессионального мастерства.

Неотъемлемой частью процедуры адаптации персонала, составной частью корпоративной культуры является система наставничества, которая на Уралвагонзаводе имеет давние традиции и оформлена документально еще в 1970-е годы. Конкурс на звание «Лучший наставник молодежи» проводится ежегодно.

Описанная система корпоративного образования строится на таких базовых принципах, как комплексность, планомерность, контроль качества, гибкость, централизованная координация, стандартизация знаний.