



Рис. 8 Лампа накаливания электрическая

способом установления долгосрочного присутствия на мировом рынке электрических источников света.

Литература

- 1 Иванов А. П. Электрические лампы и их изготовление. Петроград: Научное химико-техническое издательство, 1923.
- 2 Киселев В. А. Электропромышленность в ее прошлом и настоящем. М.: 1915.
- 3 Карвайна Г. Электрическая держава. М.: Издательство "Прогресс", 1988.

Связь с автором: iimerkulova@polytech.one

ПРОИЗВОДСТВО

КАДРЫ ПРОДОЛЖАЮТ РЕШАТЬ ВСЁ

Беседа редактора журнала Д.А. Боева с заместителем генерального директора АО НПП "Аэросила" по кадрам и социальной политике Валентином Леонидовичем Автономовым

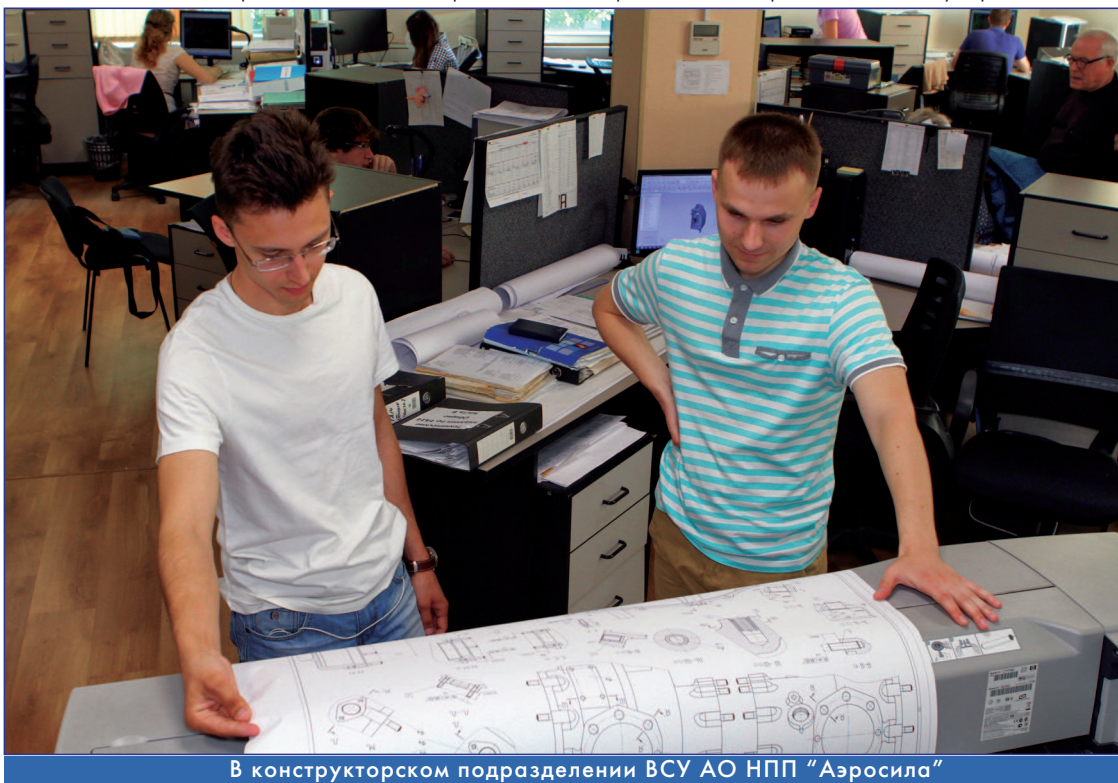
Боев Д.А.: *Насколько важным является в проведении современной кадровой политики сохранение преемственности в процессе организации трудовой деятельности?*

Автономов В.Л.: АО НПП "Аэросила" существует уже девятый десяток лет. Как достаточно давно работающее градообразующее предприятие - что предполагает взаимодействие нескольких поколений работников - Аэросила может твердо стоять на ногах только опираясь на грамотный и приверженный делу кадровый состав. Это касается и конструкторов, и рабочих, и инженеров, и управленцев. Сохранение преемственности в работе неизбежно предполагает выявление, развитие и поддержание внутри предприятия сотрудников со значительным творческим потенциалом с целью привлечения их в перспективе для рабо-

ты на ключевых должностях - как ведущих специалистов, так и руководителей различного уровня. Это необходимо чтобы обеспечить стабильность работы предприятия, оперативно и без потери качества и темпа работы заменить ушедшего с предприятия или с должности специалиста обученным, специально подготовленным сотрудником.

Б: *Ведётся ли предприятием работа по привлечению к работе на нём подрастающего поколения: школьников старших классов, студентов, обучаемых в ВУЗах и техникумах?*

А: В Аэросиле много лет существует практика постоянно обновляющегося резерва кадров с обучением, тренингами и материальным стимулированием включенных в список резерва специалистов различных направлений работы. Однако же, для того, чтобы реализовать на практике потенциал кадрового резерва, необходима заинтересованность в реализации своих творческих способностей в предлагаемых обстоятельствах входящих в него сотрудников, на которых рассчитывает руководство предприятия. И не последнюю скрипку в этом ансамбле перспективных мер имеет материальное подкрепление творческих устремлений кандидатов на занятие должностей - хотя бы уже для того, что-



В конструкторском подразделении ВСУ АО НПП "Аэросила"



В.Л. Автономов со студентами Ступинского филиала МАИ

бы они ощущали реалистичность происходящего. Потому и в Положении о кадровой политике Аэросилы, действующем с 2012 года, подчеркивается, что "Базовым компонентом системы мотивации и стимулирования сотрудников предприятия является механизм материального вознаграждения". Это безусловно и несомненно. Но этим дело не ограничивается, конечно же. Кадровая служба предприятия работает в тесном контакте с администрациями школ и гимназий Ступинского региона в плане профориентации старшеклассников, с регулярной организацией тематических экскурсий по подразделениям предприятия.

В: Даёт ли эффект в кадровых вопросах работа Аэросилы с ВУЗами?

А: АО НПП "Аэросила" заключило договора о сотрудничестве с Московским, Самарским, Уфимским, Рыбинским авиационными университетами и Ступинским авиационно-металлургическим техникумом. На основании этих договоров на базе АО НПП "Аэросила" регулярно организуются стажировки и преддипломные практики студентов этих учебных заведений с закреплением за каждым наставника из числа опытных работников предприятия. Студенты упомянутого Ступинского техникума и Ступинского филиала МАИ, помимо экскурсий и встреч с ведущими специалистами предприятия, на постоянной основе проходят оплачиваемую предприятием производственную практику. На договорной основе с филиалом МАИ осуществляется дополнительное углубленное чтение лекций преподавателями института по тематике проектирования авиационных двигателей. И эта система срабатывает: молодежь приходит на предприятие.

В: Чем ещё заинтересовывает Аэросила молодое пополнение специалистов?

А: Молодым специалистам, прибывающим работать на Аэросилу, предоставляются места в общежитии, а также компенсируется оплата съемного жилья и

части ипотечного кредита. Да и купить жильё в Ступино - что новострой, что "вторичку" можно существенно дешевле, чем в столице.

На Аэросиле с советских ещё времён сохранилась возможность для работников предприятия повышать свою квалификацию на весьма авторитетных курсах и семинарах. Если раньше так было повсеместно по всей стране, то теперь только на таких живых предприятиях,

как Аэросила. Молодые специалисты предприятия посещают и участвуют в качестве стендистов на выставках и форумах авиационной и оборонной направленности, а также предоставляют свои работы на отраслевые конкурсы молодых специалистов.

До пандемии для молодежи предприятия устраивались регулярные выезды на театральные и концертные площадки Москвы, спортивные соревнования, байдарочные походы. Эта практика, несомненно, будет продолжена.

В: Какой сейчас средний возраст работающих на предприятии?

А: На предприятии много молодежи. И средний возраст работников Аэросилы - 48 лет. И это при том, что опытных сотрудников, передающих молодёжи творческую основу работы предприятия здесь весьма уважают и создают им все условия для такой деятельности. Так, старейшему действующему инженеру-конструктору Станиславу Михайловичу Шушпану идет 83 год. Он - бесценный клад опыта и знаний, охотно делящийся ими с молодежью. И то же можно сказать о практически всех ветеранах Аэросилы.



Стенд АО НПП "Аэросила" на выставке "МАКС-2021"