

## "АВИАДВИГАТЕЛЬ": УСКОРЕННАЯ АДАПТАЦИЯ МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТАМ ОБЕСПЕЧЕНА

*В 2012 году 50 выпускников ведущих пермских вузов пополнили ряды сотрудников ОАО "Авиадвигатель". Для максимально быстрого включения молодых работников в производственный процесс в ноябре текущего года на предприятии стартовал традиционный курс внутрифирменного обучения, получивший неофициальное название "Курс молодого бойца".*

В ближайшие три месяца молодых специалистов ожидает цикл еженедельных встреч с топ-менеджерами предприятия и специализированных экскурсий в подразделения ОАО "Авиадвигатель". Руководящий состав компании выступит с тематическими лекциями, на которых молодежь познакомится с историей предприятия, его структурой, выпускаемой продукцией, целями, задачами, перспективами развития и особенностями бизнеса по каждому из направлений деятельности. Обязательным условием и ценнейшей составляющей данного курса является личное общение молодых специалистов с первыми лицами предприятия. "Курс молодого бойца" позволяет "новобранцам" погрузиться в корпоративную атмосферу и подготовиться к плодотворной работе в коллективе предприятия.

Курс внутрифирменного обучения - лишь одно из мероприятий целенаправленной работы с молодежью, позволившей ОАО "Авиадвигатель" изменить к лучшему ситуацию катастрофического дефицита инженерных кадров, характерную для большинства российских промышленных и наукоемких предприятий.

Сегодня ОАО "Авиадвигатель" - молодое, высокообразованное, энергичное и успешное конструкторское бюро. Средний возраст сотрудников предприятия - 42 года,

45 % сотрудников моложе 40 лет, 53 % сотрудников имеют высшее образование. Ежегодно 50-70 выпускников профильных специальностей технических вузов вливаются в команду "Авиадвигателя".

Требования к уровню подготовки претендентов на вакансии довольно высоки, ведь коллективу предприятия ежедневно приходится решать сложные и нетривиальные задачи. Молодые специалисты, принятые в 2012 г., этим требованиям соответствуют: средний балл диплома "новичков" - 4,42, треть из них имеет "красный диплом".

Проблемами привлечения молодежи и преемственности опыта ОАО "Авиадвигатель" занимается почти 10 лет. Результатом молодежной политики, реализуемой на предприятии с 2003 г., стал ощутимый приток молодежи с инженерным образованием и снижение текучести в молодежной группе.

Кропотливая работа с будущими инженерами начинается задолго до их приема в штат: еще на этапе поступления в вуз для обучения на профильных специальностях отбираются наиболее способные и талантливые абитуриенты. Поощрение лучших студентов именными стипендиями "Авиадвигателя", продуманная система практики и стажировки, перенос части учебного процесса на предприятие, при-

общение студентов к корпоративной культуре - все это помогает студенту осознанно сделать выбор работодателя. Статус молодого специалиста "Авиадвигателя" для выпускника технического вуза, не имеющего опыта работы, предусматривает особую систему отбора и систему оплаты труда, дополнительные социальные льготы и предпочтения, наличие персонального наставника. На предприятии создана и развивается молодежная среда, используются все методы и инструменты обучения персонала, стимулирующие инновационное инженерное мышление. Молодежь получает реальный приоритет в распределении всех ресурсов предприятия.

Уникальная молодежная политика ОАО "Авиадвигатель" получила признание и одобрение на федеральном уровне: в 2009 г. "Авиадвигатель" стал победителем всероссийского конкурса "Работодатель Года молодежи: инженерные кадры для инновационной России" в номинации "Мастер-класс" за лучшую практику поддержки учебных заведений и сотрудничества с ними.

Постоянный приток молодых перспективных специалистов способствует динамичному развитию компании, обеспечивает непрерывную трансляцию производственного опыта и формирование достойной смены работников старшего поколения. 