



Ростех



ОДК



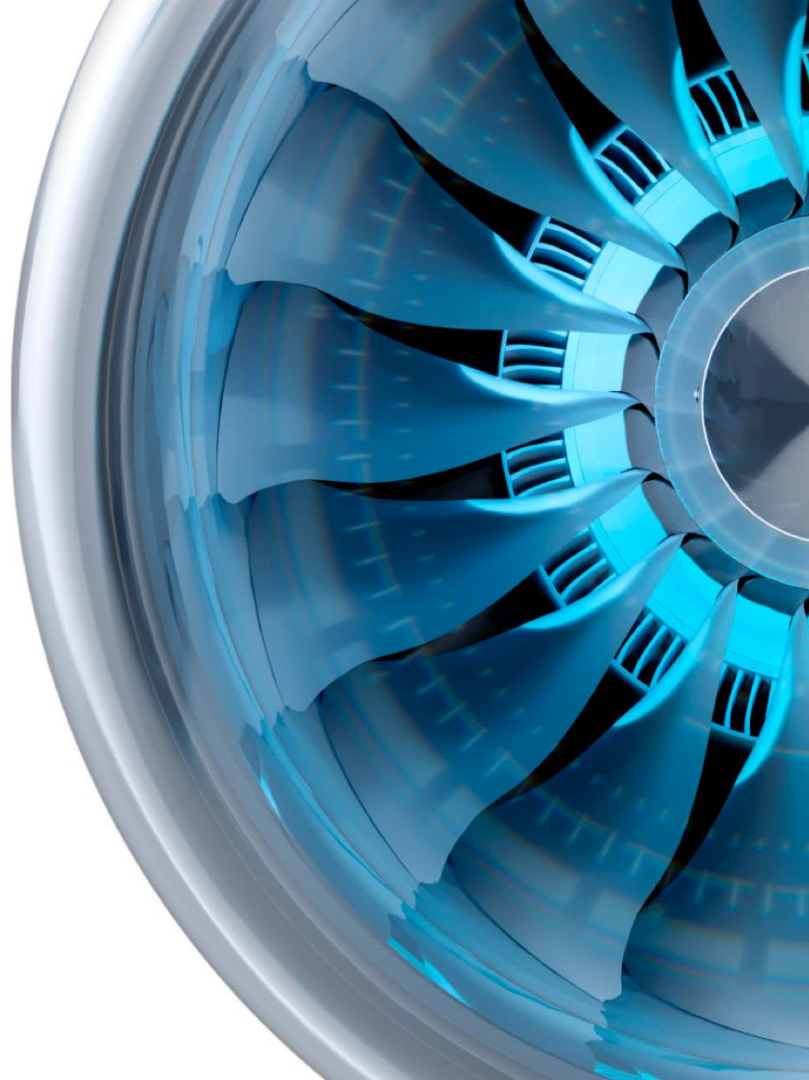
ОДК

ПЕРМСКИЕ
МОТОРЫ

ФОРМИРОВАНИЕ УСТОЙЧИВОЙ МОДЕЛИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЯ НОВОГО ПОКОЛЕНИЯ СПЕЦИАЛИСТОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ

**АО «ОДК-ПЕРМСКИЕ МОТОРЫ» -
У БУДУЩЕГО ЕСТЬ МОТОРЫ!**

Конкурсная работа в номинации «За подготовку нового поколения специалистов авиастроительной отрасли среди предприятий» ежегодной премии «Авиастроитель года – 2024»



1. Команда проекта
2. Актуальность задачи: SWOT-анализ, тенденции на рынке труда
3. Описание проекта: цель, задача, инструменты
4. Формирование системы профессиональной ориентации: Интерес к профессии с детства
5. Построение эффективной системы взаимодействия с образовательными организациями среднего и высшего профессионального образования
6. Адаптация и развитие: как элемент закрепления нового поколения специалистов
7. Результаты проекта

КОМАНДА ПРОЕКТА

ЗАКАЗЧИК



ХАРИН

Сергей Александрович
исполнительный директор

РУКОВОДИТЕЛЬ
ПРОЕКТА



ВОРОШИЛОВ

Михаил Александрович
директор по персоналу



ДАУТОВА

Жанна Владимировна
начальник учебного центра

Сегодня предприятие АО «ОДК-Пермские моторы» – одно из крупнейших предприятий с полным технологическим циклом производства газотурбинных двигателей в регионе.

МИССИЯ АО «ОДК-ПЕРМСКИЕ МОТОРЫ» —
Обеспечение конкурентоспособности российского двигателестроения на
внутреннем и мировом рынках

ПРЕДПОСЫЛКОЙ К СОЗДАНИЮ УСТОЙЧЕВОЙ МОДЕЛИ ПРИВЛЕЧЕНИЯ И УДЕРЖАНИЯ НОВОГО ПОКОЛЕНИЯ СПЕЦИАЛИСТОВ ЯВЛЯЕТСЯ ОДНОВРЕМЕННЫЙ РОСТ ВОЗМОЖНОСТЕЙ И УГРОЗ

СИЛЬНЫЕ СТОРОНЫ

- Компетенции в сегменте газотурбинного двигателестроения
- Уникальные знания и опыт в производстве ключевых продуктов двигателестроения
- Высокий уровень технологической независимости, что позволяет создавать инновационные продукты и технологии

ВОЗМОЖНОСТИ

- Рост спроса на внутреннем рынке позволяет привлекать и удерживать молодых и перспективных специалистов
- Возможности привлечения мер государственной поддержки – возможность создание новых рабочих мест

СЛАБЫЕ СТОРОНЫ

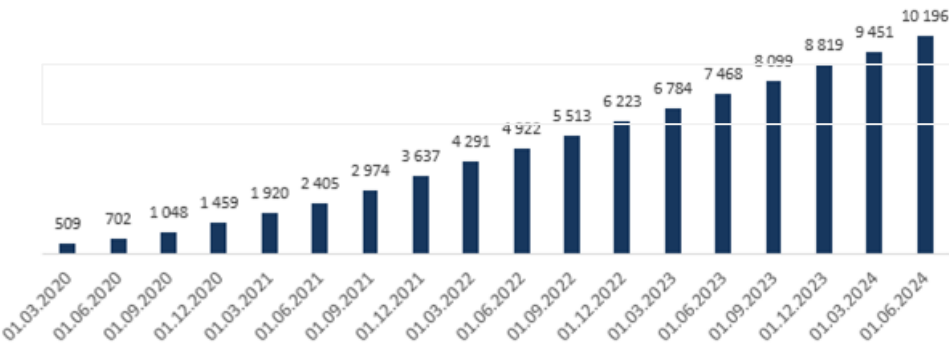
- Снижение мотивации работников
- Низкая операционная эффективность сказывается на мотивации и ведет к снижению вовлеченности
- Длительные сроки вывода на рынок новых продуктов приводят к снижению интереса к компании как к работодателю

УГРОЗЫ

- Потеря финансовой устойчивости – падение вовлеченности работников компании, снижение мотивации, рост оттока кадров
- Срыв обязательств по ГОЗ– санкции и угроза существования компании в текущем виде

САМОЗАНЯТОСТЬ
 +9,7 млн самозанятых с марта 2020 года на июнь 2024 года (физических лиц, без учета ИП).

КОЛИЧЕСТВО САМОЗАНЯТЫХ МЛН ЧЕЛ. + 9,7 МЛН ЧЕЛ.



СРЕДНИЙ ВОЗРАСТ СОИСКАТЕЛЯ РАСТЕТ
 Среднестатистический соискатель «взрослеет».

ВЛИЯНИЕ РЕФОРМЫ ПЕНСИОННОЙ СИСТЕМЫ
 Повышение пенсионного возраста добавило рынку труда 1,7 млн. чел



ДЕМОГРАФИЯ, КАДРОВЫЙ ГОЛОД В ЭКОНОМИКЕ

Соискателей на рынке труда не только численно стало меньше. Изменилось соотношение работающих и безработных (не имеющих официальной работы на момент поиска). Если в январе 2022 года на SuperJob соискателей, не имеющих работы, было 73%, то сегодня — лишь 34%. Такая динамика коррелирует и с официальными отчетами об уровне безработицы: этот показатель сегодня — самым низкий за всю историю современной России — всего 2,6% по данным Росстата на апрель 2024 года.

РАБОТУ МЕНЯЮТ РЕЖЕ

по отчетам сервисов статистики: по итогам июня 2024 среднее число запросов на поиск работы за 12 месяцев стало на 19% ниже, чем в 2023 году

ОПИСАНИЕ ПРОЕКТА: ЦЕЛЬ, ЗАДАЧА, ИНСТРУМЕНТЫ

ИНСТРУМЕНТЫ

ЦЕЛЬ

ФОРМИРОВАНИЕ
УСТОЙЧИВОГО
КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА



ЗАДАЧА

ПЕРЕХОД ОТ КЛАССИЧЕСКОЙ МОДЕЛИ
ПРИВЛЕЧЕНИЯ И УДЕРЖАНИЯ ПЕРСОНАЛА
К УСТОЙЧИВОЙ МОДЕЛИ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ И
ЗАКРЕПЛЕНИЯ НОВОГО ПОКОЛЕНИЯ
СПЕЦИАЛИСТОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ

БЫСТРОЕ ВОЗДЕЙСТВИЕ

АДАПТАЦИЯ И НАСТАВНИЧЕСТВО

- Автоматизация процессов, уход от «ручных» задач и минимизация ошибок
- Карьерные траектории
- Авторский семинар-тренинг «Целевик -ты в команде»
- Персонализированные планы адаптации под руководством высококвалифицированных наставников для МС

ПРИВЛЕЧЕНИЕ КАДРОВ

- Развитие бренда работодателя
- Интерес к профессии с детства
- Профессиональная ориентация школьников
- Эффективное взаимодействие с ВУЗами/СУЗами
- Планомерное пополнение штата молодыми рабочими и специалистами

ДОЛГОСРОЧНОЕ ВОЗДЕЙСТВИЕ

РАЗВИТИЕ И РЕСКИЛЛИНГ

- Классификация навыков
- Развитие смежных навыков
- Работа с талантами (кадровый резерв)
- Система управления знаниями

РАДИКАЛЬНОЕ УДЕРЖАНИЕ СОТРУДНИКОВ

- Модель - ценность «Опыт сотрудников»
- Развитие корпоративной культуры
- Льготы

СИСТЕМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ: ИНТЕРЕС С ДЕТСТВА

Система
профориентации



Встречи в
школах

- Встречи и живое общение с представителями разных профессий

- Показ видеороликов о деятельности предприятия

- Мероприятия и конкурсы для школьников



Обзорные
экскурсии

- Знакомство с местом работы родителей

- Знакомство с производством

- Посещение музея

- Профориентационные тренинги: Игры в Лего, настольные игры



Деловые
игры

- Игра «Самолетик»

- Деловая игра с углублением осознанности и выделением целевых групп для деления по профилям подготовки (СПО, ВО)

- Деловая игра в индивидуальном формате с целью разработки траектории дальнейшего обучения

- Профпробы старшеклассников



Экскурсии с
экспертом

- Экскурсии с главными специалистами по направлениям

- Экскурсии с главным инженером в цеха

- Завтрак с главным инженером



Знакомство с
предприятием



Повышение интереса к
инженерным
специальностям и
профессиям



Увеличение
осведомленности о
профессиях



Увеличение количества
обращений за
консультациями о
возможностях целевого
обучения

СИСТЕМА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ

№	Реализуемые мероприятия по взаимодействию
1	Формирование КЦП на основании мониторинга потребности в кадрах, заключение договоров о сетевой форме реализации программ с СПО и ВО, Адаптация программ и формирование перечня компетенций к ним, формирование результатов обучения "модели выпускника" и форм их оценивания, участие представителей предприятия в демонстрационных экзаменах, реализация программ по обмену опытом между сотрудниками предприятия и ОО
2	Информирование (Размещение информации о реализуемых проектах), создание бренд-зон ОДК в ОО, Участие в совместных проектах: «День открытых дверей», «Образование и карьера», «Ярмарка вакансий для выпускников» и других проектах
3	Разработка совместных планов мероприятий по увеличению объемов подготовки и последующего трудоустройства лиц по профессиям, специальностям машиностроения для удовлетворения кадровой потребности, заключение целевых договоров, предоставление мест для прохождения практики для студентов, формирование траекторий развития выпускников по востребованным для предприятия профессиям и должностям
4	Деятельность совместной рабочей группы из представителей предприятия и техникумов. Разработка совместного плана мероприятий по проведению стажировок по развитию преподавателей и мастеров производственного обучения СПО на базе предприятия

РЕЗУЛЬТАТЫ И ВЫГОДЫ ДЛЯ КОМПАНИИ

№	Мероприятие	Результаты 2024 года
1	Развитие наставничества в организации. Активное привлечение квалифицированного персонала, обладающего потенциалом к наставнической деятельности	Более 700 наставников по итогам 2024 года
2	Разработка авторских программ адаптации: семинар-тренинг «Целевик -ты в команде», семинар «Знакомство с предприятием», проект «Завтрак с главным инженером» , семинар для вновь назначенных руководителей «Эффективный руководитель»	Процент работников, успешно прошедших адаптационный период – не менее 80%
3	Работа с талантами (Развитие и рескиллинг). Конкурсы профессионального мастерства, индивидуальные планы развития, развитие системы проектного управления, создание культуры развивающей обратной связи	Назначений из кадрового резерва 78% Приняли участие в конкурсах 228 чел.
4	Профориентационная работа Организация практики для студентов СПО (ПАТ, ПТПИТ и др)/ ВПО (ПНИПУ)	ОХВАТ 5 057 чел. 770 чел. / 100 чел.

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!

