УДК 331.546

А. В. Третьякова, студентка
Ижевский государственный технический университет имени М. Т. Калашникова

ОЦЕНКА КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПЕРСОНАЛА ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ЛИНИИ 2020 (НА АО «КОНЦЕРН «КАЛАШНИКОВ»)*

Сегодня предприятие «Концерн «Калашников» автоматизировал бизнес-процессы и перешел в цифровую среду. В статье рассмотрено соответствие компетенций персонала на данном предприятии, характеризующих VI технологический уклад. Предложены меры по устранению несоответствия оценки компетенций.

Ключевые слова: компетенции персонала; VI технологический уклад; оценка персонала; инновации; новые технологии; производственная линия.

Инновации сегодня идут сплошным увеличивающимся потоком, их появление – не разовое событие, а уже целая индустрия, которая становится основным источником государственных доходов. И это одна из основных идей VI технологического уклада. В рамках этих тенденций на промышленных предприятиях открываются новые современные производства, осваиваются новые технологии. В ногу со временем идет и АО «Концерн «Калашников». Сегодня на концерне «Калашников» открыли новое производство – «производственную линию 2020». Цель проекта – визуализация тех изменений, которые происходят в промышленности под воздействием новых информационных технологий. «Линия 2020» – это автоматизация бизнес-процессов и переход производства в цифровую среду – от цифрового проектирования конструкции изделия и создания его виртуальной копии, совместной работы конструкторов, технологов и производства в единой цифровой экосистеме до применения видеоаналитики с искусственным интеллектом. Этот проект разрабатывался как образец производства нулевых потерь. Здесь внедрено порядка сотни производственных инноваций. Если в ближайшие три года смогут масштабировать на все площадки концерна хотя бы 80 % из них, то это будет настоящим прорывом в отрасли [1].

Но весь процесс производства невозможен без участия человека. Персонал предприятия – это занятые на предприятии работники, прошедшие определенную профессиональную подготовку и имеющие практический опыт и навыки труда. В связи с внедрением новых технологий в производство персоналу необходимы новые знания, навыки и умения [2]. Теоретический анализ показал, что компетенции персонала, отвечающие VI технологическому укладу, делятся на базовые и дополнительные [3]:

1) *базовые компетенции*:

– моделирование и проектирование изделий и оснастки средствами *CAD*-систем;

– выполнение инженерных расчетов деталей и конструкций авиационной техники средствами *CAE*-систем;

– разработка управляющих программ для оборудования с цифровым управлением;

– проектирование электронных технологических процессов средствами автоматизированных систем;

– управление жизненным циклом авиационной техники средствами автоматизированных систем;

– внедрение, эксплуатация и развитие автоматизированных системы конструкторско-технологической подготовки производства;

2) *дополнительные компетенции*:

– технологии виртуального инжиниринга;

– аддитивные технологии (*3D*-прототипирование);

– выполнение инженерных расчетов деталей и конструкций АТ из композиционных материалов;

– автоматизированная разработка и совершенствование технологических процессов обработки деталей и авиационных конструкций из композиционных материалов и *mix*-пакетов;

– цифровые технологии металлургического производства;

– проектное управление;

– управление изготовлением продукцией «точно в срок» «под заданную стоимость» с учетом компенсации рисков;

– разработка новых и совершенствование существующих технологических процессов в условиях цифрового производства с учетом требований трудоемкости и длительности циклов;

– цифровые технологии металлургического производства.

В рамках данной работы было проведено исследование, целью которого было выяснить, обладает ли персонал данного предприятия вышеперечисленными компетенциями. Для этого был проведен опрос персонала данного цеха и его руководства. Оценка проводилась в баллах по 100-балльной шкале, использовались отдельные элементы метода 360°. В целом выявлена проблема несоответствия оценки персонала и оценки руководства: персонал данного цеха утверждает, что он обладает необходимыми компетенциями, знает весь процесс производства в новых условиях и способен работать в этих новых условиях. А руководство предприятия и руководство цеха, в свою очередь, утверждают, что персонал не обладает необходимыми компетенциями и не может работать на «линии 2020».

Поэтому на данном этапе исследования мы можем говорить об отсутствии объективности оценки

© Третьякова А. В., 2018

* Статья опубликована в рамках Межвузовской научно-практической конференции «Шестой технологический уклад: развитие социально-экономической инфраструктуры и трудового потенциала региона» (г. Ижевск, 20 декабря 2017 г.).

компетенций персонала, но более объективная оценка пока невозможна в силу отсутствия объективных тестовых систем оценки знаний, умений и навыков персонала. В настоящее время таких систем еще просто не существует, соответственно, образовательные учреждения не смогут обеспечить соответствующую подготовку кадров. Следует отметить, что с данной проблемой рано или поздно столкнутся все предприятия и организации, а затем и образовательные учреждения – реальному сектору экономики необходимы специалисты с определенными компетенциями, которые пока сами предприятия не могут точно сформулировать, соответственно, образовательная организация, обучая специалиста, не будет знать, чему его учить и насколько фактические компетенции, предусмотренные в учебных планах, соответствуют потребностям предприятий и организаций.

Поэтому предлагается следующая последовательность действий по выходу из сложившейся ситуации:

1) Определить приоритетные направления развития техники и технологий. Данный этап фактически реализуется на федеральном уровне и на уровне предприятий и организаций региона.

2) В профстандартах специалистов сформулировать конкретные компетенции специалиста, учитывающие современные тенденции развития в отрасли. В настоящий момент времени в самих профстандартах «новые» компетенции, отвечающие требованиям VI технологического уклада, не отражены [4].

3) Сформировать госзаказ Министерству образования и науки РФ на разработку образовательных стандартов. В настоящее время проекты стандартов высшего образования, так называемые ФГОС ВО 3++ [5], в качестве обязательных включают только универсальные и общепрофессиональные компетенции, а в отношении профессиональных компетенций делается «отсылка» на профстандарты, но, как уже отмечалось, в самих профстандартах «новых» компетенций, отвечающих требованиям VI технологического уклада, нет. Поэтому решать проблему необходимо с федерального уровня, с доработки профстандартов, а уже затем под требования профстандартов разрабатывать и образовательные программы, и тестовые системы оценки компетенций.

Библиографические ссылки

1. АО «Концерн «Калашников» : офиц. сайт. – URL: https://kalashnikov.com (дата обращения: 22.05.2018).

2. *Белецкий И. П.* Кадровый потенциал организатора производства. – Мн., 2000.

3. *Карелин В. В.* Шестой технический уклад открывает безграничные возможности разума человека, который обязан и может знать все // Инновации. – 2003. – № 5.

4. Профессиональные стандарты // Портал Федеральных образовательных стандартов высшего образования. – URL: http://fgosvo.ru/docs/101/69/2 (дата обращения: 27.12.2017).

5. Проекты ФГОС ВО 3++ // Портал Федеральных образовательных стандартов высшего образования. – URL: http://fgosvo.ru/fgosvo/142/141/16 (дата обращения: 27.12.2017).

A. V. Tretyakova, Student
Kalashnikov Izhevsk State Technical University

ASSESSMENT OF THE PERSONNEL POTENTIAL OF THE PRODACTION LINE 2020 PERSONAL (ON KALASHNIKOV GROUP)

Today the enterprise "Concern "Kalashnikov" automated business processes and switched to the digital environment. The article deals with the competence of the personnel at the enterprise, which characterize the 6 technological order. Measures are proposed to eliminate the discrepancy between the assessment of competencies.

Keywords: personnel competence; VI technological structure; personnel assessment; innovations; new technologies; production line.