

ПРОМЫШЛЕННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ. ЛЮДИ И ИХ ВОЗМОЖНОСТИ

ПОДМОСКОВЬЕ

№1 (2026)



ЮБИЛЕЙ «РУБИНА»

КОМАНДА ЛУЧШИХ ОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИОНАЛОВ ВСТРЕЧАЕТ
80-ЛЕТИЕ ФЛАГМАНА ОТЕЧЕСТВЕННОГО АВИАСТРОЕНИЯ

ИГОРЬ РЯПИН, ГЕНЕРАЛЬНЫЙ ДИРЕКТОР ПАО «АК «РУБИН»

КОМПЛЕКСНЫЙ ПОДХОД

КАК ПОМОГАЕТ РАБОТОДАТЕЛЯМ
КАДРОВЫЙ ЦЕНТР
МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ШАГИ СОТРУДНИЧЕСТВА

ОПЫТ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ
КОЛЛЕДЖА «ПОДМОСКОВЬЕ»
И АО «НПО ЭНЕРГОМАШ»

ПРОФТЕХ В ЭПОХУ ПЕРЕМЕН

ИНТЕРВЬЮ С ДИРЕКТОРОМ
ТЕХНИКУМА ИМЕНИ С. П. КОРОЛЁВА
ИРАИДОЙ ЛАСКИНОЙ



УВАЖАЕМЫЕ ЧИТАТЕЛИ!

Перед вами журнал «Подмосковье. Промышленный потенциал», очередной выпуск которого посвящен проблематике кадрового обеспечения предприятий реального сектора российской экономики, реализации на территории подмосковного региона федерального проекта «Профессионалитет» и национального проекта «Кадры».

Мы уже не первый раз поднимаем эту тему, поскольку считаем ее основополагающей для достижения технологического суверенитета страны, реализации амбициозных планов по внедрению инновационных технологий и повышению конкурентоспособности отечественных товаров и услуг.

По итогам заседания Госсовета РФ в декабре 2025 года Владимиром Путиным подписан ряд поручений, в том числе обращено внимание на то, чтобы более активно привлекать к работе по подготовке и закреплению молодых кадров на местах социальных партнеров по трехсторонним договорам.

Кадровый вопрос широко обсуждался в феврале этого года на форуме РСПП «Кадры будущего: взаимодействие бизнеса и власти». Его участниками стали более 200 представителей бизнеса страны.

Наша общая задача – обеспечить эффективную реализацию решений руководства страны и Московской области, направленных на развитие кадрового потенциала. Только комплексный подход, сочетающий государственные инициативы, участие бизнеса и активное вовлечение образовательных учреждений, позволит подготовить квалифицированные кадры, соответствующие требованиям времени.

В этой системной экспертной работе большое значение имеет распространение лучших практик кадровой политики ведущих работодателей, достижений учреждений образования, наработки кадровых центров. Благодаря руководителям предприятий и образовательных учреждений, Министерства образования и социального развития Московской области, Кадровый центр Подмосковья, профсоюзы, членов Комиссии МОСПП (РОР) по развитию профобразования и трудовым ресурсам за большую совместную работу.

Борис БОГАТЫРЕВ,
председатель МОСПП (РОР),
генеральный директор ГК «СТАН»

В НОМЕРЕ

КОРОТКОЙ СТРОКОЙ

**СОБЫТИЯ, ФАКТЫ, ТЕНДЕНЦИИ
НАУЧНО-ПРОИЗВОДСТВЕННОГО КОМПЛЕКСА**

2

В ФОКУСЕ

ПЕРЕЛОМНЫЙ МОМЕНТ

Заседание Госсовета по вопросам подготовки кадров для экономики страны.

8

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОДДЕРЖКА

КОМПЛЕКСНЫЙ ПОДХОД

Как помогает работодателям Кадровый центр Московской области.

12

ЮБИЛЕЙ

ИГОРЬ РЯПИН: ЮБИЛЕЙНЫЙ ГОД СТАЛ ПРОРЫВНЫМ

В этом году ПАО «Авиационная корпорация «Рубин» отмечает 80-летие.

16

ПРАКТИКА

НОВЫЕ КАДРЫ ДЛЯ ОБОРОНКИ

АО «ФНПЦ «НИИ прикладной химии» укрепляет кадровый потенциал.

22

ПРОФЕССИИ БУДУЩЕГО

Системная работа АО «НПП «Звезда» по привлечению специалистов.

26

КОМАНДА ЗВЕЗД «ЭНЕРГОМАША»

АО «НПО Энергомаш»: образование, компетенции, кадровый резерв.

30

ШАГИ СОТРУДНИЧЕСТВА

Опыт взаимодействия колледжа «Подмосковье» и АО «НПО Энергомаш».

32

ПРОФТЕХ В ЭПОХУ ПЕРЕМЕН

Интервью с директором Техникума имени С. П. Королёва Ираидой ЛАСКИНОЙ.

34

ПОКОЛЕНИЕ «ЭЛИНАРА»

Как агропромышленный холдинг «Элинар» выращивает профессионалов.

40

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ СТРАТЕГИЯ АО «НТМ»

Бизнес как соавтор системы подготовки кадров.

42

УНИКАЛЬНЫЙ СИМБИОЗ НАУКИ И ПРАКТИКИ

Как стать частью заводской команды ООО «ЗВО «ИННОВЕНТ».

44

СЕКРЕТЫ ВНУТРЕННЕЙ КУХНИ

О способах преодоления кадрового дефицита – Сергей ШАТИЛОВ, председатель совета директоров компании «АТЕСИ».

50

ПАРТНЕР

ЦЕННАЯ ПОЧТА

Почта России разработала новую систему корпоративных ценностей.

52

Журнал «Подмосковье.
Промышленный потенциал»
№ 1/2026

УЧРЕДИТЕЛЬ
ООО «СЛОН ПО»

ИЗДАТЕЛЬ
ООО «СЛОН ПО»
АДРЕС ИЗДАТЕЛЯ
108831, г. Москва, г. Щербинка,
ул. 2-я Центральная, д. 4а

РЕДАКЦИЯ

ДИРЕКТОР
О.А. Подлыжняк

ГЛАВНЫЙ РЕДАКТОР
Грунин Михаил Николаевич

ШЕФ-РЕДАКТОР
Ю.В. Батурина

РЕДАКЦИОННЫЙ СОВЕТ:
В.И. Козырев
Б.В. Обносков
С.М. Алдошин

ЭКСПЕРТЫ И КОРРЕСПОНДЕНТЫ
НОМЕРА
Нина Басистая
Елена Сергеева
Алексей Сокольский

В ЖУРНАЛЕ ИСПОЛЬЗОВАНЫ
ФОТОМАТЕРИАЛЫ,
ПРЕДОСТАВЛЕННЫЕ ГЕРОЯМИ
ПУБЛИКАЦИЙ

ДИЗАЙНЕР, ДИЗАЙН-МАКЕТ
Наталья Барвинская

КОРРЕКТОР
Нина Мельникова

ЮРИДИЧЕСКОЕ
СОПРОВОЖДЕНИЕ
Елена Бондашева

АДРЕС РЕДАКЦИИ
108831, г. Москва, г. Щербинка,
ул. 2-я Центральная, д. 4а

ОТДЕЛ РАСПРОСТРАНЕНИЯ
142100, Московская обл.,
г. Подольск, Революционный
пр-т, д. 80/42

Журнал «Подмосковье.
Промышленный потенциал»
зарегистрирован Управлением
Федеральной службы
по надзору в сфере связи,
информационных технологий
и массовых коммуникаций
по Центральному федеральному
округу ПИ № ТУ50-03117
от 08.08.2024 г.

Формат 60x90/8. Объем 6,5 п.л.
Печать офсетная.
Дата выхода в свет 02.04.2026 г.
Тираж 1 000 экземпляров
Заказ № 01349-26
Цена свободная

Отпечатано
в ОАО «ПОДОЛЬСКАЯ ФАБРИКА
ОФСЕТНОЙ ПЕЧАТИ»

Адрес: 142100, Московская область,
г. Подольск, Революционный просп.,
д. 80/42

За материалы, предоставленные авторам
и с нарушением Закона РФ «Об авторском праве
и смежных правах», а также за содержание
рекламы редакция ответственности не несет.
При перепечатке и использовании
материалов в любой форме, в том числе
в электронных СМИ, ссылка на журнал
«Подмосковье» обязательна. Материалы,
присланные в редакцию, не рецензируются
и не возвращаются.



ПРОФОБРАЗОВАНИЮ ПОВЫСЯТ СТАТУС

Президент Владимир Путин поручил рассмотреть вопрос изменения наименования «среднее профессиональное образование» в России, список его поручений опубликовал Кремль.

Этот вопрос обсуждался на заседании Госсовета в декабре. Тогда зампред правительства Дмитрий Чернышенко отметил, что премьер Михаил Мишустин после посещения «Технополиса Москва» сказал, что «когда говорят про среднее образование, он с этим не согласен».

«Поскольку специальное профессиональное образование — оно ничуть не хуже некоторых вариантов высшего образования, это такая базовая мощная специальность. Это также обсуждали на расширенном заседании комиссии Госсовета, которое по кадрам проходило. Поэтому, если поддержите, предлагаю поручить правительству проработать вопрос, чтобы среднее профессиональное стало специальным профессиональным образованием», — сказал он.

Среднее профессиональное образование (СПО) — уровень профессионального образования, цель которого — подготовить квалифицированных рабочих или служащих и специалистов среднего звена. Обучение проходит в колледжах и техникумах очно или заочно.



управления производством, и этим опытом он пришел поделиться с подрастающим поколением. Разговор вышел далеко за рамки обычного урока. Игорь Владимирович пригласил выпускников на экскурсию на комбинат, чтобы своими глазами увидеть, как создается мебель, которая стоит в тысячах домов по всей стране.

В рамках прошедших занятий школьники смогли не только узнать о подмосковных предприятиях из первых уст, но и задать интересующие вопросы руководителям предприятий. «Разговоры о важном» по теме «Заводы России», прошедшие во всех подмосковных школах, помогли обучающимся не только лучше понять значение промышленности для будущего России, но и стимулировали интерес к инженерным профессиям.

РАЗГОВОР О ВАЖНОМ

16 марта в российских школах прошло занятие «Разговоры о важном» по теме «Заводы России». Уроки прошли и во всех подмосковных округах, они были проведены в рамках программы Минпромторга РФ при поддержке Министерства инвестиций, промышленности и науки Московской области.

Во многие школы Подмосковья для участия в «Разговорах о важном» были приглашены руководители местных промышленных предприятий. Например, в школе № 5 Солнечногорска в «Разговорах о важном» с учениками участвовал руководитель производственной компании «Металлика Дизайн» Александр Малышев. Он рассказал, что основная деятельность предприятия направлена на разработку инновационной номенклатуры отечественной продукции. За годы своей работы компания реализовала несколько важных проектов: архитектурные формы для самого высокого небоскреба в Европе «Лахта-центр», музея современного искусства «ГЭС-2», Центрального бульвара в инновационном центре «Сколково».

Главным гостем дмитровской школы № 8 был генеральный директор Дмитровского мебельного комбината Игорь Макаров. За плечами Игоря Владимировича — многолетний опыт



МОСПП ОБЪЕДИНЯЕТ РЕГИОНЫ

Выездное заседание Комиссии МОСПП (РОР) по внешнеэкономической деятельности и межрегиональному сотрудничеству прошло на базе «Метровагонмаш». Собранных от лица руководства «Метровагонмаш» приветствовал директор по развитию производственной системы и качеству Сергей Тулаев. «Наше предприятие — крупнейший производитель вагонов метро как в России, так и на пространстве СНГ, и мы рады поделиться с вами опытом развития наших производственных систем», — отметил он.

«Метровагонмаш» как место проведения заседания Комиссии было выбрано неслучайно. «Завод задает высокую планку для всего машиностроительного комплекса региона. Здесь мы можем не только обсудить теорию, но и увидеть, как современные подходы к организации труда и автоматизации реализуются на практике», — подчеркнул председатель Комиссии, президент компании «АТЕСИ» и руководитель СПП г. о. Люберцы Сергей Шатилов.

Среди итогов работы в 2025 году — подписание соглашения о сотрудничестве с СПП Воронежской области, Союзом нанимателей Гродненской области Республики Беларусь. Деловые визиты с целью развития регионального сотрудничества, тиражирования положительных практик и обмена опытом в Ивановскую область, Белоруссию, на предприятия Подмосковья. Взаимодействие с вузами и отраслевыми объединениями, проведение совместных мероприятий.

Завершилось мероприятие экскурсией на производственную площадку «Метровагонмаш», в ходе которой гости воочию ознакомились с высокотехнологичным процессом сборки вагонов метро нового поколения «Москва-2026». Для их изготовления предприятие использует современные технологии и инновационное оборудование, ежегодно инвестируя значительные средства в автоматизацию и роботизацию производства.



РАСШИРЕННОЕ ЗАСЕДАНИЕ СПП БАЛАШИХИ

В мероприятии приняли участие глава округа, Секретарь местного отделения «Единой России» Сергей Юров, гендиректор Исполнительной дирекции МОСПП (РОР) Владимир Козырев, председатель городского Совета депутатов, руководитель фракции «Единая Россия» Геннадий Попов, представители предприятий — членов СППБ.

Председатель СППБ, генеральный директор АК «Рубин» Игорь Япин, который как член Правления МОСПП (РОР) ведет направление подготовки профессиональных кадров, представил итоги развития социального партнерства, промышленного комплекса и предприятий малого и среднего бизнеса Балашихи в 2025 году и рассказал о планах на перспективу.

Он отметил, что объем товаров собственного производства предприятий города в прошлом году составил 129,3 млрд рублей, а вложения в основной капитал — 62,3 млрд. Это превышает показатели 2024 года на 8–12%.

Сегодня Союз промышленников и предпринимателей Балашихи объединяет 44 предприятия. И численность объединения постоянно растет. Так, на собрании членами СППБ стали еще две организации: ГК «Навигатор-2» и предприятие общественного питания — ресторан «Разгуляй».

Отдельное внимание собравшиеся уделили вопросу подготовки кадров через систему «школа — колледж — вуз — предприятие». Авиакорпорация «Рубин» в 2025 году создала два конструкторских бюро на базе МГТУ имени Н. Э. Баумана и Московского политехнического университета. НПО «Криогенмаш» курирует «Инженерный триатлон» Балашихинской школьной лиги. Участниками соревнования стали 33 школы города.



ПУТЬ НАВЫКОВ

В Московской области профессиональная ориентация и подготовка кадров выходят за рамки региональной повестки и становятся частью международного профессионального диалога. Одним из примеров стала серия совместных образовательных практик с участием студентов России и Казахстана, организованных на базе Центра опережающей профессиональной подготовки Московской области.

Развитие таких практик опирается на уже сформированную в области систему профориентации и маршрутизации обучающихся. За 2025 год в регионе проведено более 10,9 тыс. профориентационных мероприятий, охват составил 772 тыс. школьников. Существенную роль играют профориентационные экскурсии – 1553 мероприятия с участием более 85 тыс. обучающихся, а также мастер-классы, профессиональные пробы и ярмарки – свыше 3,3 тыс. активностей.

Флагманским региональным проектом остается фестиваль профессий «Путь навыков», который дает школьникам возможность попробовать себя в востребованных рынком труда профессиях. В 2025 году состоялось 24 фестиваля, объединивших более 14 тыс. участников.

Система профориентации в регионе дополняется активным взаимодействием с работодателями, которые участвуют в разработке и проведении мероприятий. ЦОПП Московской области координирует деятельность Центров карьеры, действующих в колледжах региона. В прошлом году проведено более 10 тыс. карьерных мероприятий с охватом свыше 50 тыс. выпускников.



КРЫЛЬЯ МАСТЕРСТВА

На 3 дня Авиационный техникум имени В. А. Казакова превратился в центр притяжения будущих асов авиационной отрасли. Здесь впервые прошел международный конкурс профессионального мастерства «Инновации и достижения в авиации», посвященный 120-летию со дня рождения создателя самолетов серии «Як» А. С. Яковлева и собравший команды из России, Казахстана и Белоруссии.

В общекомандном зачете первое место завоевали россияне. В индивидуальных номинациях победы распределились между представителями всех команд-участниц. Конкурс завершился, но работа по развитию международного сотрудничества продолжается – уже сейчас обсуждается проведение следующего, более масштабного, чемпионата.



ШКОЛА ЛИДЕРА ПРОИЗВОДСТВА

В 2026 году силами управления персоналом ООО «СТАН» в компании запускается программа «Школа лидера производства». Она затрагивает все ключевые направления деятельности холдинга – производство, качество, управление персоналом, охрану труда, безопасность.

Цель программы – повышение уровня квалификации линейных руководителей в управляющей компании и на площадках холдинга, формирование кадрового резерва, а также развитие управленческих компетенций. Обучение в формате онлайн и офлайн-лекций станет обязательной «опцией» для всех линейных руководителей СТАНа при трудоустройстве. Далее – один раз в три года.

«Процесс обучения, освоения новых навыков и компетенций является важной составляющей как для компании в целом, так и для каждого его работника в отдельности. В этом смысле СТАН находится в тренде Госкорпорации «Ростех», одна из ценностей которой – «Среда для развития нового». «Школа лидера производства» призвана использовать новые передовые знания и технологии для развития управляющей компании и производственных площадок, а также усовершенствовать внутренние процессы того или иного направления. Подчеркну, что она охватит 100% линейных руководителей», – отметила заместитель генерального директора ООО «СТАН» по управлению персоналом и административным вопросам Оксана Назарова.

УНИКАЛЬНЫЙ НАСТАВНИК

На Коломенском заводе сконцентрировано огромное разнообразие самых разных специальностей и профессий. И есть среди представителей производственного кластера предприятия уникальный человек – начальник участка цеха подготовки производства машиностроительного цеха Дмитрий Мартыщенко. Он – производственный по своей специализации, а в душе – заводчанин, радеющий за родное предприятие, отлично знающий его изнутри. Всю свою трудовую жизнь, начиная с 1977 года, посвятил работе на заводе. Трепетное отношение к производству, своему цеху он старается передавать не только коллегам, но и гостям предприятия.

Когда бы ни пришла очередная группа студентов-экскурсантов, Дмитрий Мартыщенко радушно принимает их, доступно и увлекательно рассказывает о специфике работы родного подразделения, непременно отвечает на все вопросы. Многие из ребят после таких экскурсий мечтают вернуться сюда уже не студентами, а полноценными работниками Коломенского завода.





КУРС НА МАСТЕРСТВО

Подготовка и обучение кадров – лучшие инвестиции в будущее. Metallургический завод «Электросталь» продолжает разностороннюю, непрерывную работу в этом направлении.

«Сегодня на нашем предприятии трудится свыше 4000 человек. В 2026 году почти половина коллектива будет охвачена профессиональным и специальным обучением, – поделился директор по кадрам и организации труда, член Комиссии по развитию профессионального образования и трудовым ресурсам при МОСПП (РОР) Евгений Шамин. – Программа ориентирована и на рабочих, и на инженерно-технических специалистов, и на управленческий персонал».

Тесные контакты предприятие поддерживает с Электростальским филиалом Московского Политеха. По целевому направлению работники завода получают высшее образование. С Электростальским колледжем и Московским областным политехническим колледжем также заключены договоры о социальном партнерстве. Завод принимает студентов на учебную и производственную практику. Выпускники имеют шанс трудоустроиться на вакантное рабочее место и построить карьеру в родном городе.



РАЗВИТИЕ КОМПЕТЕНЦИЙ

Группа компаний «Специальные системы и технологии», которая в 2026 году отмечает свое 35-летие, продолжает реализацию образовательного проекта «Академия электрообогрева». Проект реализуется в формате корпоративного университета, преподавателями являются топ-менеджеры и ведущие эксперты предприятий группы, принимающие непосредственное участие в реализации масштабных проектов по оснащению системами электрообогрева объектов ТЭК и промышленности в России и других странах.

В 2025 году было проведено 10 очных курсов, 12 онлайн-семинаров и 3 онлайн-курса. Обучение прошли 202 слушателя из 50 компаний России, Республики Беларусь и Казахстана. С момента запуска проекта более 470 специалистов нефтегазовых и химических предприятий, проектных институтов, инжиниринговых компаний, производителей компонентов систем электрообогрева повысили свои навыки.



ОТ ШКОЛЬНОЙ ПАРТЫ ДО СТАНКА

Крупнейший производитель электропоездов в России – Демидовский машиностроительный завод (ДМЗ, входит в состав ТМХ) – применяет системный подход по привлечению на производство молодых сотрудников. Совместно с учебными заведениями реализуется комплексная программа «школьник – студент – молодой сотрудник», которая формирует механизм непрерывной подготовки специалистов от школьной скамьи до рабочего места.

Одно из ее направлений – взаимодействие со средними профессиональными учебными заведениями по дуальному и целевому обучению студентов – скоординированная работа учебного заведения и предприятия. Начиная со второго-третьего курсов, студенты приступают к работе на заводе под руководством наставников. В этом году к нашей команде присоединились порядка двадцати студентов дуальной формы подготовки и шесть студентов целевой.

С вузами-партнерами ведется сотрудничество по программам производственной стажировки, целевому обучению работников завода и выпускников школ. Сотрудники, претендующие на целевое обучение, – как правило, участники программы «Кадровый резерв». Для достижения карьерных целей им нужно повысить образовательный уровень, и завод поощряет эту инициативу. Профильное образование по квоте от завода также получают дети сотрудников, которые продолжают свои династии на предприятии.



ПЕРЕЛОМНЫЙ МОМЕНТ

В конце прошлого года в Кремле состоялось заседание Государственного совета по вопросам подготовки кадров для экономики страны. Президент заявил, что в ближайшие 10–15 лет будет крупнейший в истории мира технологический прорыв, нужно быть к нему готовым и по старинке жить больше не получится.

Владимир Путин назвал кадровые вопросы фундаментальными для развития страны. «В этом году началась реализация 19 национальных проектов с конкретными ориентирами. Из них 8 – по обеспечению технологического лидерства России», – напомнил президент. Все нацпроекты увязаны ключевой целью обеспечения устойчивого развития государства и укрепления его суверенитета. Доля занятых среди экономически активного населения достигла 97,8%.

С 2022 года в экономику вовлечено дополнительно порядка 2,6 млн человек. Тем не менее сейчас на рынке труда отмечается дефицит свободной рабочей силы. При этом спрос по отдельным направлениям многократно превышает предложение, особенно это касается квалифициро-



ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ПРОЕКТ «ПРОФЕССИОНАЛИТЕТ» В ПОДМОСКОВЬЕ

С 2022 года создано 17 кластеров по 12 ведущим отраслям экономики: машиностроение, металлургия, радиоэлектроника, сельское хозяйство, туризм и сфера услуг, педагогика, правоохранительная сфера и управление, теплоэнергетический комплекс, СМИ и коммуникационные технологии, индустрия робототехники, информационные технологии, атомная отрасль. В 2026 году будет создан 1 кластер (индустрия робототехники). Федеральный проект на территории региона реализуют ведущие учреждения профобразования и крупнейшие работодатели, многие из которых являются членами МОСПП (РОР).



НАЦПРОЕКТ «КАДРЫ» В МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Обучение новым профессиями по национальному проекту «Кадры» в 2025 году прошли свыше 1,7 тыс. жителей Московской области. Среди наиболее популярных направлений для переобучения были операционный контроль и организация дорожно-строительных работ, 1С программист / 1С разработчик, аналитика кадрового учета, основы искусственного интеллекта и аналитика в сфере закупок. Воспользоваться такой возможностью могут жители Подмосковья старше 50 лет, неработающие женщины с детьми дошкольного возраста, инвалиды, работники под риском увольнения, ветераны боевых действий и женщины в отпуске по уходу за ребенком.



ванных рабочих и инженеров. Так, на одного зарегистрированного безработного с рабочей профессией приходится почти 28 вакансий. Востребованы конструкторы, технологи, проектировщики.

В последние годы предпринят ряд серьезных шагов для изменения ситуации. Но нужно еще активнее и более результативно отвечать на сложнейшие современные вызовы. Путин обозначил ряд дальнейших шагов и начал с горизонта 10–15 лет. «Уже очевидно, что это будет время колоссальной технологической трансформации, стремительного развития искусственного интеллекта, – подчеркнул он. – Это крупнейший технологический прорыв, которого, пожалуй, еще и мировая история-то не знала. Скорость распространения систем искусственного интеллекта увеличивается с каждым годом, вовлекая в свою орбиту практически каждого человека. Все изменится, мы должны быть к этому обязательно готовы», – заявил Путин.

Президент поставил задачу – изменить всю парадигму подготовки кадров. Для этого нужно создавать доступную инфраструктуру, которая сама должна постоянно меняться вместе с прогрессом. На федеральном уровне и в регионах надо заранее формировать подходы к ответам на эти вызовы со стороны системы образования и рынка труда. «Главное, помнить, что кадры – это не функции, а прежде

всего люди. И во главе наших национальных целей развития стоят именно человек, семья, их благополучие и качество жизни», – подчеркнул Путин.

Новые технологии требуют пересмотра существующих и подготовки новых программ и методик обучения, массовой переподготовки педагогов. «Нельзя жить по старинке», – заметил президент. При этом нельзя терять фундаментальные основы системы образования – у учеников нужно формировать самостоятельное творческое мышление, способность критически оценивать предложения искусственного интеллекта.

В числе ближайших задач президент назвал продолжение работы по повышению качества подготовки в системе профессионального образования. Нужно добиваться большей востребованности выпускников колледжей, техникумов и вузов на рынке труда. Минтруд подготовил национальный рейтинг по трудоустройству выпускников. На его основе Путин предложил ежегодно определять и сто образовательных организаций, которые продемонстрировали худшие результаты. По каждой из них нужно формировать и реализовывать программы оздоровления или реорганизации.

Еще одна задача – преодоление дисбалансов на рынке труда. «Одно из ключевых – это дифференциация уровня безработицы между регионами», – пояснил Путин. Для «трудноизбыточных» регионов с исторически высокой безработицей уже реализуются специальные «дорожные карты». «Практически везде надо создавать условия для повышения экономической активности жителей, – указал президент. – В ближайшие 7 лет нам необходимо вовлечь в экономику 12,2 миллиона человек», – заявил он.

Путин назвал отрасли, где будет снижаться занятость, где искусственный интеллект заменит людей, – это торговля, финансовая и страховая деятельность, государственное управление. «Надо заранее подумать, готовить людей в те секторы, где трудовые ресурсы будут востребованы», – сказал президент. Он назвал и эти отрасли: обрабатывающая промышленность, в том числе высокотехнологичные производства, сфера информации, связи, образование, научная, техническая деятельность.

Правительство представит обновленный кадровый прогноз на семь лет в апреле 2026 года, сообщила вице-премьер Татьяна Голикова. Кабмин уже уточнил перечень приоритетных профессий для переподготовки. В завершение Путин попросил глав регионов назначить по помощнику для решения кадровых вопросов и заявил, что должен быть один центр, ответственный за вопросы кадров, один ответственный человек.

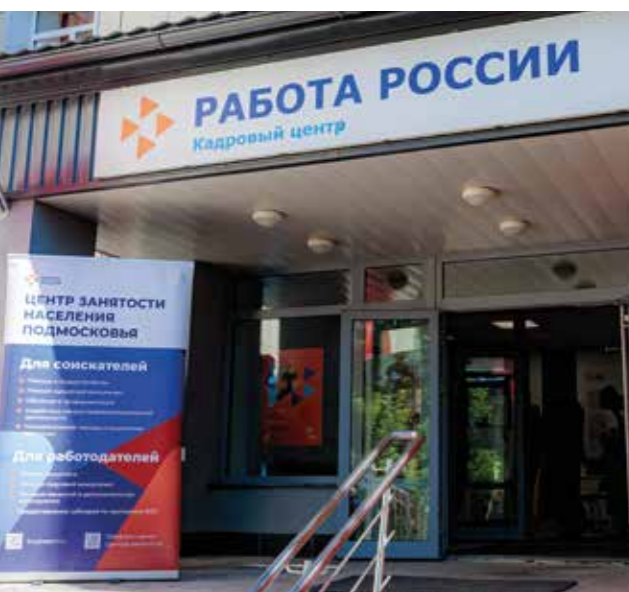
Фото: kremlin.ru



ПО ДАННЫМ ЦОПП МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ

60% выпускников школ выбирают колледжи. Спрос на среднее профобразование стабильно растет – средний конкурс увеличился до 3,1 заявления на место. Колледжи Московской области сегодня – это современные мастерские с ЧПУ-станками, робототехникой и VR-технологиями. Акцент смещен на интенсивную практику и ИТ-компетенции. Программы обучения разработаны совместно с работодателями, что гарантирует актуальность знаний. Студенты проходят стажировки на крупнейших предприятиях региона. Эффективность системы подтверждают цифры: до 85% выпускников трудоустроены сразу после стажировки по программе «Профессионалитет».





КОМПЛЕКСНЫЙ ПОДХОД К РЕШЕНИЮ КАДРОВОГО ВОПРОСА

Рынок труда стремительно меняется по всей стране. Исторический минимум безработицы, который мы наблюдаем уже несколько лет, приводит к дефициту квалифицированных сотрудников. В Московской области эти процессы особенно заметны: регион активно растет, создаются новые производства, расширяются уже существующие компании, помимо этого, активно развивается инфраструктура: инженерная, транспортная, социально-бытовая. И повсеместно требуются специалисты различного профиля. Как итог – компании конкурируют за квалифицированных сотрудников. Впрочем, работодатели не обязаны оставаться с этой проблемой один на один: содействие в подборе и даже подготовке специалистов готов оказать Кадровый центр Подмоскovie.



КТО ПОЛУЧИТ ФОРМУЛУ УСПЕХА?

Для точечного подбора сотрудников на предприятия оборонно-промышленного комплекса, в организации, имеющие весомое экономическое или социальное значение для региона, разработан рекрутинг-проект «Формула успеха». На основании индивидуального соглашения специалисты Кадрового центра ищут кандидатов на конкретную должность сразу по нескольким базам соискателей. В том числе и за пределами региона. В нашей стране есть немало специалистов, готовых к переезду в Московскую область.

НАВИГАТОР В МИРЕ ПРОФЕССИЙ

Одно из важных направлений работы – профориентация. Вопрос не праздный – по данным Росстата, более 29% россиян работают не по специальности. Они отучились по профессии и получили знания, которые никогда не применяют в практической работе, а все из-за того, что выбрали не тот карьерный трек. Между тем эти люди могли бы гораздо полезнее потратить время и для собственного профессионального развития, и для экономики страны. И именно системная профориентация позволит решить эту проблему.

С начала года по всей стране стартовал проект по маршрутизации молодежи, который предполагает целую систему профориентационных мероприятий. Помимо тестов, перечень которых



также был расширен, проводятся профтуры на предприятия, лекции и семинары с учетом текущей кадровой потребности региона. В Московской области сейчас невероятно востребованы «синие воротнички» – представители рабочих профессий: слесари, токари, сварщики, операторы станков с ЧПУ. Проблема в том, что в представлении подростков (и, что немаловажно, их родителей) такие профессии ассоциируются с отсутствием комфорта: грязью, холодом, риском для здоровья. Именно по этой причине большое внимание сейчас уделяется профтурам.

Современные производства зачастую поражают своей технологичностью и высокими стандартами охраны труда. Разница ожиданий и гораздо более позитивной реальности производит мощный эффект на подростков, и они с гораздо большим энтузиазмом идут осваивать самые востребованные специальности. Здесь каждая организация может прокладывать собственный путь самостоятельно или воспользоваться поддержкой Кадрового центра Подмоскovie. Среди возможных форм работы – сбор групп на профтуры, организация практики для студентов, временное трудоустройство подростков в свободное от учебы время и другие варианты.

ВСЕРОССИЙСКИЙ ОПРОС РАБОТОДАТЕЛЕЙ

Решение проблемы нехватки специалистов по целому ряду критически важных направлений требует системного подхода и стратегического планирования. Основным инструментом прогнозирования кадровой потребности – Всероссийский опрос работодателей.

– На основании полученных данных определяются в том числе контрольные цифры приема в образовательные учреждения в соответствии с потребностью экономики в кадрах. Иными словами, основываясь на этих данных, будут решать, сколько и по каким специальностям набирать студентов в вузы и колледжи. На основании опроса 2026 года прогноз будет формироваться на 2027–2033 годы включительно, – рассказала директор Кадрового центра Подмоскovie Светлана Скородумова.





Светлана СКОРОДУМОВА,
директор Кадрового центра
Подмосковья

«Наша организация сегодня – полноценный партнер для бизнеса. Мы предлагаем не только доступ к различным государственным программам и мерам поддержки, но и содействие в формировании кадровой стратегии для предприятий на будущее. Наши специалисты могут подобрать подходящих по требованиям соискателей, дать рекомендации по формированию кадровой политики с учетом актуальной ситуации на рынке труда, объяснить, как рассчитываются квоты по трудоустройству отдельных категорий граждан и каким образом их можно выполнить. Возможно, даже направить на обучение по определенной специальности потенциального кандидата – если для того, чтобы трудоустроиться на предприятие, ему не хватает каких-либо профессиональных навыков. И я хочу подчеркнуть, что поддержка от Кадрового центра Подмосковья предоставляется абсолютно бесплатно. Наша цель в том, чтобы вовлечь в официальную трудовую деятельность на территории Московской области как можно больше людей трудоспособного возраста.»



Всероссийский опрос работодателей 2026 года стартовал 10 марта на Единой цифровой платформе в сфере занятости «Работа в России» (Trudvsem.ru) и закончится 10 мая. От того, насколько серьезно работодатели к нему отнесутся, зависит, придут ли к ним на работу через несколько лет необходимые специалисты.

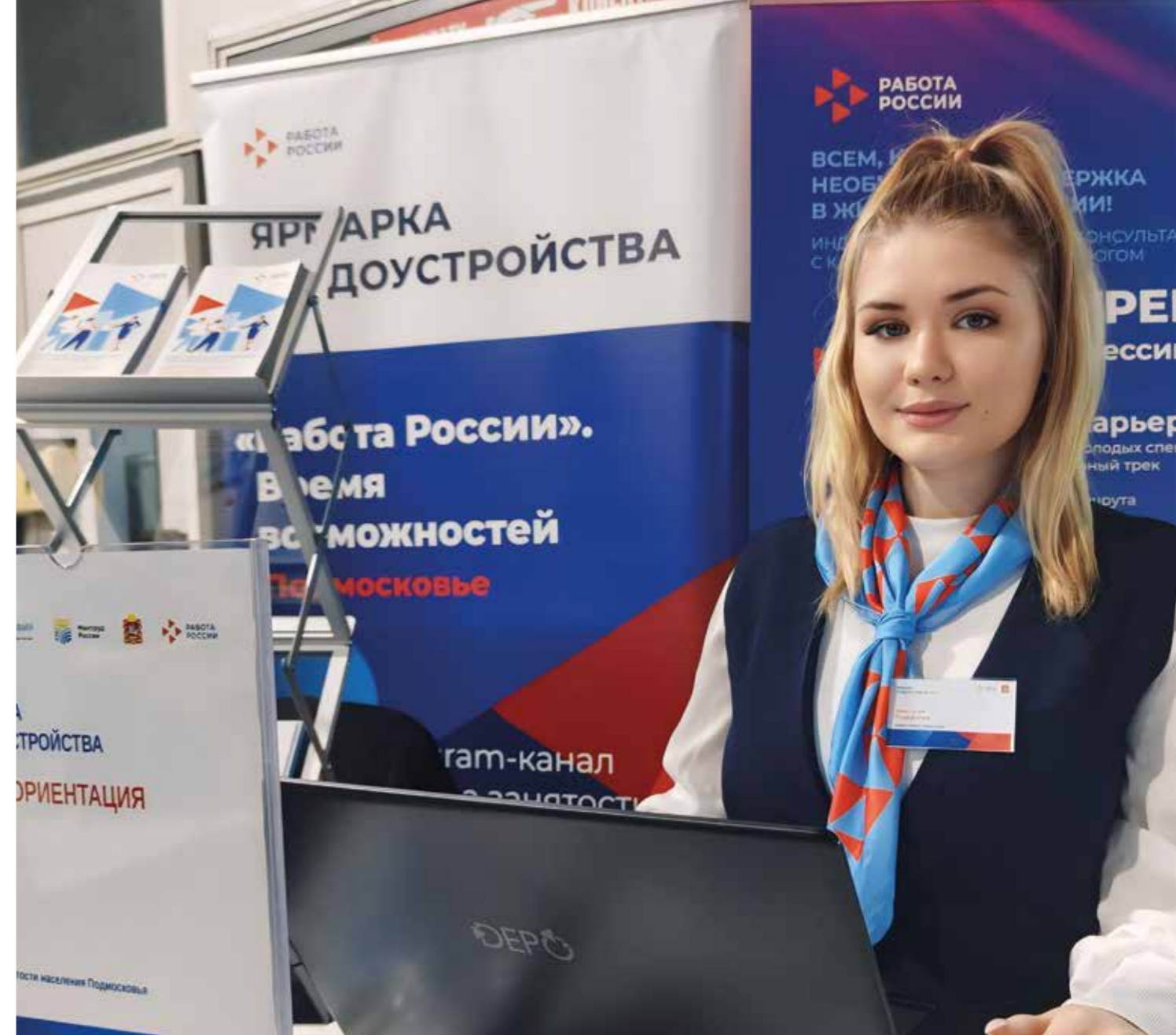
ОПЫТ – ТОЖЕ РЕСУРС

Молодежь – не единственный доступный кадровый ресурс. Еще одна современная кадровая тенденция – трудоустройство граждан предпенсионного и пенсионного возраста. В отличие от молодых людей, которые могут быть «не в настроении сегодня работать», сотрудники старой закалки готовы выдавать стабильный и качественный результат. Тем более что Кадровый центр Подмосковья предлагает для таких граждан бесплатное обучение или повышение квалификации.

Еще одна категория, которая обладает уникальным опытом, – участники СВО. В Кадровом центре Подмосковья разработан специальный карьерный трек «Герои», который позволяет подобрать подходящее место работы, исходя из уровня мотивации, профессиональной подготовки и особенностей здоровья.

СУБСИДИИ ЗА НОВЫХ СОТРУДНИКОВ

Организации, которые принимают на работу инвалидов, ветеранов боевых действий, одиноких или многодетных родителей и некоторые другие категории граждан, могут рассчитывать на субсидии от го-



сударства. За их трудоустройство можно получить выплату в размере трех МРОТ. А за оборудование специализированного рабочего места для инвалида – другую субсидию, в зависимости от фактического размера трат, но не более 200 000 рублей. Еще одна программа поддержки – «Мобильность 2.0» – доступна компаниям, включенным в перечень организаций, осуществляющих деятельность на территории Московской области, испытывающих потребность в привлечении работников и входящих в перечень приоритетных отраслей экономики региона. В соответствии с распоряжением Правительства Московской области от 13.05.2025 № 261-РП в этом перечне в настоящее время 243 подмосковных предприятия. Субсидия предоставляется на выплату зарплаты работникам, привлеченным из другой местности, выплачивается по истечении 3-го, 6-го, 9-го и 12-го месяца работы трудоустроенного гражданина, зависит от МРОТ и в 2026 году в Подмосковье составляет 477 048 рублей.

КАК НАЙТИ КАДРОВЫЙ ЦЕНТР ПОДМОСКОВЬЯ

Офисы Кадрового центра расположены в Подольске и Ногинске – любой навигатор легко находит их по поисковому запросу. Но ехать туда совсем не обязательно – доступ ко всем сервисам можно получить дистанционно через Единую цифровую платформу в сфере занятости «Работа в России» (Trudvsem.ru). За каждой организацией, обратившейся в Кадровый центр, будет закреплен индивидуальный консультант, который ответит на вопросы и даст необходимую информацию.

Узнать о мерах государственной поддержки от Кадрового центра Подмосковья можно также на официальном сайте

<https://czi.mosreg.ru/>

или позвонив по телефону

8 (4967) 63-04-13.

ИГОРЬ РЯПИН:

ЮБИЛЕЙНЫЙ ГОД СТАЛ ПРОРЫВНЫМ

В этом году ПАО «Авиационная корпорация «Рубин» отмечает 80-летие. История корпорации неразрывно связана с развитием отечественной авиации. Приказом наркома авиационной промышленности М. В. Хруничева от 15 марта 1946 года на базе ОКБ завода № 219 был создан опытный завод № 279, преемником которого стало ведущее предприятие российского авиапрома. С каким багажом и какими перспективами встречает корпорация юбилейный год? Рассказывает генеральный директор ПАО «АК «Рубин», председатель Правления Союза промышленников и предпринимателей (ТОР) Балашихи, член Правления МОСПП (РОР) **Игорь РЯПИН**.

ВЫЗОВЫ И СТРАТЕГИЯ

Главным вызовом последних лет стала задача резкого наращивания производственных мощностей, продиктованная государственной программой освоения новых гражданских лайнеров MC-21 и SSJ-NEW.

Ключевым вопросом масштабных инвестиций, необходимых для реализации программы, был решен благодаря Комплексной программе развития авиационной отрасли РФ до 2030 года. Это позволило «Рубину», как системообразующему предприятию, запустить целый комплекс мероприятий по техническому переоснащению и модернизации.

Предприятие подтвердило статус лидера в создании надежных комплектующих для отечественной авиации. 28 октября 2025 года состоялся первый полет самолета MC-21 с тормозной системой, колесами, тормозами и гидравлическими насосами производства «Рубина». Корпорация в сжатые сроки завершила разработку и полный комплекс испытаний всей этой критически важной гидравлики и систем шасси для нового лайнера.

Во многом это стало возможным благодаря тому, что ПАО «АК «Рубин» обладает единственным в России полномасштабным комплексом стендового оборудования, позволяющим проводить испытания колес, тормозных систем и гидравлических агрегатов для всей линейки воздушных судов.

Предприятие не только производит новое, но и обеспечивает поддержку изделий на всех этапах жизненного цикла. Это включает капитальный и текущий ремонт колес и агрегатов для отечественной техники, а также импортозамещающий ремонт для иностранных самолетов (Boeing 777, Airbus A320, RRJ-95), включая тепловые пакеты и привод-генераторы.



Гендиректор ПАО «АК «Рубин» **Игорь РЯПИН** два года возглавляет СПП (ТОР) Балашихи, масштабируя успешные практики «Рубина» в разных сферах городской экономики. Администрация и деловое сообщество городского округа взяли на вооружение ноу-хау флагманского предприятия российского авиапрома, ориентированные на развитие кадрового потенциала.

Вот лишь некоторые результаты:

- отгрузка товаров собственного производства (9 месяцев 2025 года) — 82,56 млрд рублей (рост — 101,4% к аналогичному периоду)
- объем инвестиций в основной капитал — свыше 64,3 млрд рублей (рост — 111,98%)
- среднемесячная заработная плата в обрабатывающих производствах — 137,5 тыс. руб. (рост — 17,6%)
- численность работников крупных и средних предприятий — 68 185 человек (рост — 106,7%)
- к концу 2025 года создано более 10 тысяч рабочих мест



ИНВЕСТИЦИИ В БУДУЩЕЕ

Одной из главных задач года стало создание устойчивой системы подготовки кадров. Компания делает ставку на «выращивание» специалистов.

Численность персонала за 2025 год увеличилась на 4%. Более 110 студентов прошли производственную практику на предприятии. Яркий результат: 46 выпускников Подмосквовского колледжа «Энергия», прошедших практику и демо-экзамен на «Рубине», сразу заключили трудовые договоры.

Активно развивается базовая кафедра ГАПОУ МО «ПК «Энергия» на территории завода. Учебный центр «Рубина» подготовил и выпустил 36 специалистов рабочих профессий (токари, слесари, контролеры).

В партнерстве с МГТУ им. Баумана работает Студенческое конструкторское бюро имени Т. М. Башты. В 2025 году трое его выпускников уже пополнили инженерный корпус корпорации.

ОТ ШКОЛЫ ДО ПРОИЗВОДСТВА

В авиакорпорации создана и успешно функционирует целостная экосистема подготовки кадров — многоступенчатая траектория, которая начинается со школы и ведет к высококвалифицированной работе на предприятии. Все этапы этой системы



взаимосвязаны и построены по принципу непрерывности, формируя надежный кадровый резерв и комфортную среду для профессионального роста.

Работа начинается со знакомства с предприятием. Для школьников и их родителей проводятся экскурсии. С 5-го класса при поддержке корпорации в школах открываются современные инженерные кабинеты, которые оснащены оборудованием и инструментами. Ведущие специалисты предприятия участвуют в учебном процессе.

Начав с одной школы 4 года назад, сегодня программа ранней профориентации работает в пяти школах, объединяя более 250 учащихся в 10 специализированных классах.

На базе предприятия совместно с колледжем «Энергия» создана кафедра. Студенты совмещают учебу со стажировкой на производстве под руководством наставников, получая стипендию. В этот период происходит оценка потенциала и мотивации студентов. Для наиболее заинтересованных и способных открывается дополнительная возможность — обучение в корпоративном учебном центре. За 3 месяца можно получить дополнительную профессию и начать работу на предприятии с достойной заработной платой (от 60 тысяч рублей). Например, подготовка оператора станков ЧПУ занимает 8 месяцев.

К моменту выпуска из колледжа успешный студент уже имеет профессию, рабочее место и четкую перспективу карьерного роста. Часть выпускников по направлению предприятия поступает в вузы.

СТУДЕНЧЕСКИЕ КОНСТРУКТОРСКИЕ БЮРО

Предприятие целенаправленно готовит будущих инженеров, расширяя сеть партнерства с ведущими вузами и активно интегрируя студентов в реальные проекты через СКБ. Так, СКБ на базе МГТУ им. Баумана, созданное в 2024 году, уже полностью решило кадровый вопрос для первого конструкторского бюро.

Завершается открытие нового СКБ на базе политехнического университета для подготовки специалистов по взлетно-посадочным устройствам. В этом году планируется открыть новую кафедру совместно с университетом «Дубна», что расширит профиль подготовки и географию привлекаемых талантов.

СКБ — это мост между теорией и практикой, где студенты старших курсов решают реальные производственные задачи, гарантируя себе трудоустройство и сокращая период адаптации.



РАБОТА И СОЦИАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ

Финишная точка траектории — эффективная профессиональная и социальная интеграция. Для этого на предприятии действует Молодежный совет, который играет ключевую роль в адаптации новичков. Совет активно вовлекает молодых специалистов в социальную, культурную и спортивную жизнь не только предприятия, но и всего городского округа, помогая быстрее влиться в коллектив и найти свое место.

Вся система предлагает молодым людям из Балашихи и региона два четких, престижных и гарантированных пути. Первый — «Рабочая элита», когда выпускники 9-х классов поступают в колледж с последующим трудоустройством на предприятие, получая престижную профессию и финансовую самостоятельность сразу после колледжа. Второй — «Будущий инженер», когда ребята после 11-го класса поступают в вуз, получая возможность дальнейшего роста без отрыва от производства. Выпускникам инженерных классов даются дополнительные баллы к ЕГЭ, целевые направления от предприятия, работа в СКБ на старших курсах, гарантированное трудоустройство.

Эта система не только решает кадровые вопросы предприятия, но и реализу-

ет важный социальный принцип: «Где родился, там и пригодился». Она воспитывает патриотизм, любовь к малой родине и обеспечивает плавную, осознанную адаптацию молодежи — как профессиональную, так и социальную — на ведущем предприятии региона.

Стратегия развития, направленная на укрепление кадрового потенциала, позволяет ПАО «АК «Рубин» успешно преодолевать сложности, связанные с масштабным ростом. Благодаря слаженной работе всех подразделений, опыту сотрудников и эффективным государственным мерам поддержки корпорация не только решает текущие производственные задачи, но и закладывает прочный фундамент для будущего, внося значимый вклад в развитие российского авиастроения.





НОВЫЕ КАДРЫ ДЛЯ ОБОРОНКИ: ОТ ШКОЛЬНОЙ СКАМЬИ ДО МОЛОДОГО УЧЕНОГО

Акционерное общество «Федеральный научно-производственный центр «Научно-исследовательский институт прикладной химии», входящее в структуру «Ростеха», – ведущая организация оборонно-промышленного комплекса России в области разработки и производства пиротехнических изделий.

Сегодня научно-технический потенциал института, производственная и методическая базы, а также огромный опыт разработки пиротехнических изделий различного назначения позволяют решать самые сложные задачи по созданию перспективных изделий, отвечающих современным требованиям на мировом уровне.



Артем МУРАНОВ,
генеральный директор
Федерального научно-производственного
центра «Научно-исследовательский
институт прикладной химии»

ЦЕЛЕВАЯ ПОДГОТОВКА КАДРОВ

В динамично развивающемся мире промышленности, где инновации и преемственность поколений играют ключевую роль, квалифицированные кадры остаются залогом успеха любого предприятия.

За десятилетия в институте сформировалась эффективная система непрерывной подготовки высококвалифицированных кадров: школа – вуз – аспирантура. Важной частью этой системы стала профориентационная работа со школьниками городского округа.

Для повышения интереса школьников к инженерным и рабочим профессиям сотрудники НИИ проводят экскурсии, организуют викторины и олимпиады, научно-просветительские диктанты ко Дню науки и Дню химика. Институт также является постоянным участником профориентационного проекта «Неделя без турникета», учрежденный Союзом машиностроителей России.

Целевая подготовка инженеров нового поколения осуществляется в профильных вузах – Тульский государственный

университет, Казанский национальный исследовательский технологический университет, Российский химико-технологический университет им. Д. И. Менделеева, Самарский государственный технический университет, Балтийский государственный технический университет «ВОЕНМЕХ» им. Д. Ф. Устинова, МИРЭА – Российский технологический университет, Московский политехнический университет.

Реализуются образовательные программы «Ростех.Арсенал» и «Код Ростеха», которые позволяют будущим специалистам с первого курса выстроить профессиональную траекторию и приобрести практический опыт на 2-3 года, опережающий уровень подготовки студентов, закончивших иные программы. Всем студентам предоставляется социальная поддержка в виде обязательных и мотивационных выплат за учебные достижения, в том числе повышенная стипендия, общежитие и разовые выплаты за знание английского языка.

Студенты вузов и колледжей проходят полноценную практику в подразделениях института – от ознакомительной до преддипломной.

НАСТАВНИК ПОДСКАЖЕТ, ПОДДЕРЖИТ, ПОМОЖЕТ

Получив диплом, молодой специалист отправляется на предприятие. Для ускорения его адаптации и повышения профессиональных навыков в НИИ внедрена система наставничества. Благодаря поддержке опытного сотрудника, передаче опыта, знаний и навыков профессиональная адаптация проходит значительно быстрее и эффективнее.

Чтобы талантливая молодежь оставалась работать, в НИИ разработаны меры мотивационной поддержки: надбавки за статус молодого специалиста и за красный диплом, предоставление мест в благоустроенном общежитии, материальная помощь при переезде из другого региона.

Хорошо работает обратная связь – регулярно проводятся приветственные встречи молодых специалистов с руководством предприятия. На встречах можно узнать о возможностях профессионального роста, предложить свои идеи, обратиться с вопросами. Молодые специалисты института вовлечены в научную деятельность, принимают участие в опытно-конструкторских работах (ОКР), а также активно задействованы в проведении испытаний опытных образцов.

СПЛОЧЕННАЯ КОМАНДА ЕДИНОМЫШЛЕННИКОВ

С целью объединения молодых ученых и специалистов НИИ, развития их научного, инженерного, производственного





и творческого потенциала, создания благоприятных условий для работы молодежи и ее закрепления создано научное сообщество – Совет молодых ученых и специалистов института (СМУС). Он объединяет 44 сотрудника в возрасте до 35 лет. По итогам 2025 года СМУС был признан лучшей командой года среди 140 предприятий России!

Деятельность СМУС организована по шести направлениям, включающим в себя научные, творческие, спортивные и волонтерские программы для реализации талантов, сил и энергии молодежи.

Профессионализм молодых сотрудников отмечается по четырем номинациям: «Лучший конструктор», «Лучший научный сотрудник», «Лучший специалист», «Лучший технолог». Победители получают дипломы и денежные премии.

Набирает обороты инициативный научно-образовательный проект «Школа молодого инженера-пиротехника», созданный для поддержки талантливых молодых специалистов и привлечения их в сферу науки и технологий.

ОТ ВЫПУСКНИКА ДО НАУЧНОГО РАБОТНИКА

Специалисты института – постоянные участники международных и всероссийских форумов, научно-технических конференций, научной школы «Энергонасыщенные материалы XXI века. Технологии получения и применения». Результаты научных исследований публикуются в отраслевых журналах, сборниках и монографиях и становятся частью библиотеки института.

Для повышения мотивации и поддержки молодых специалистов институтом оказывается содействие по участию в научных конкурсах и премиях.

Для подготовки кадров высшей квалификации в организации создан научно-методический совет, контролирующий обучение молодых коллег в аспирантуре. Докторам и кандидатам наук установлены надбавки за ученую степень.

ЗА РАМКАМИ НАУКИ, ТЕХНИКИ И ПРОИЗВОДСТВА

Социальная поддержка сотрудников – одно из важнейших направлений деятельности института. На сегодняшний день соз-

дан жилищный фонд коммерческого использования, разработана жилищная программа корпоративной поддержки на приобретение жилья, внедрена система дополнительного медицинского страхования. Молодые ученые и специалисты института ежегодно становятся участниками подпрограммы «Социальная ипотека» государственной программы Московской области «Жилище».

Экскурсии по городам России, посещение театров и музеев, многочисленные конкурсы и благотворительные акции, выставки декоративно-прикладного и изобразительного искусства, турниры по шахматам, шашкам и нардам, интеллектуальные игры, занятия в хореографической группе «Импульс» являются постоянной составляющей жизни трудового коллектива.

Особое внимание уделяется пропаганде здорового образа жизни. Из сотрудников института сформированы команды по баскетболу, мини-футболу, волейболу. Работает онлайн-проект «Здоровая молодежь», направленный на повышение уровня грамотности в вопросах получения медицинской помощи.

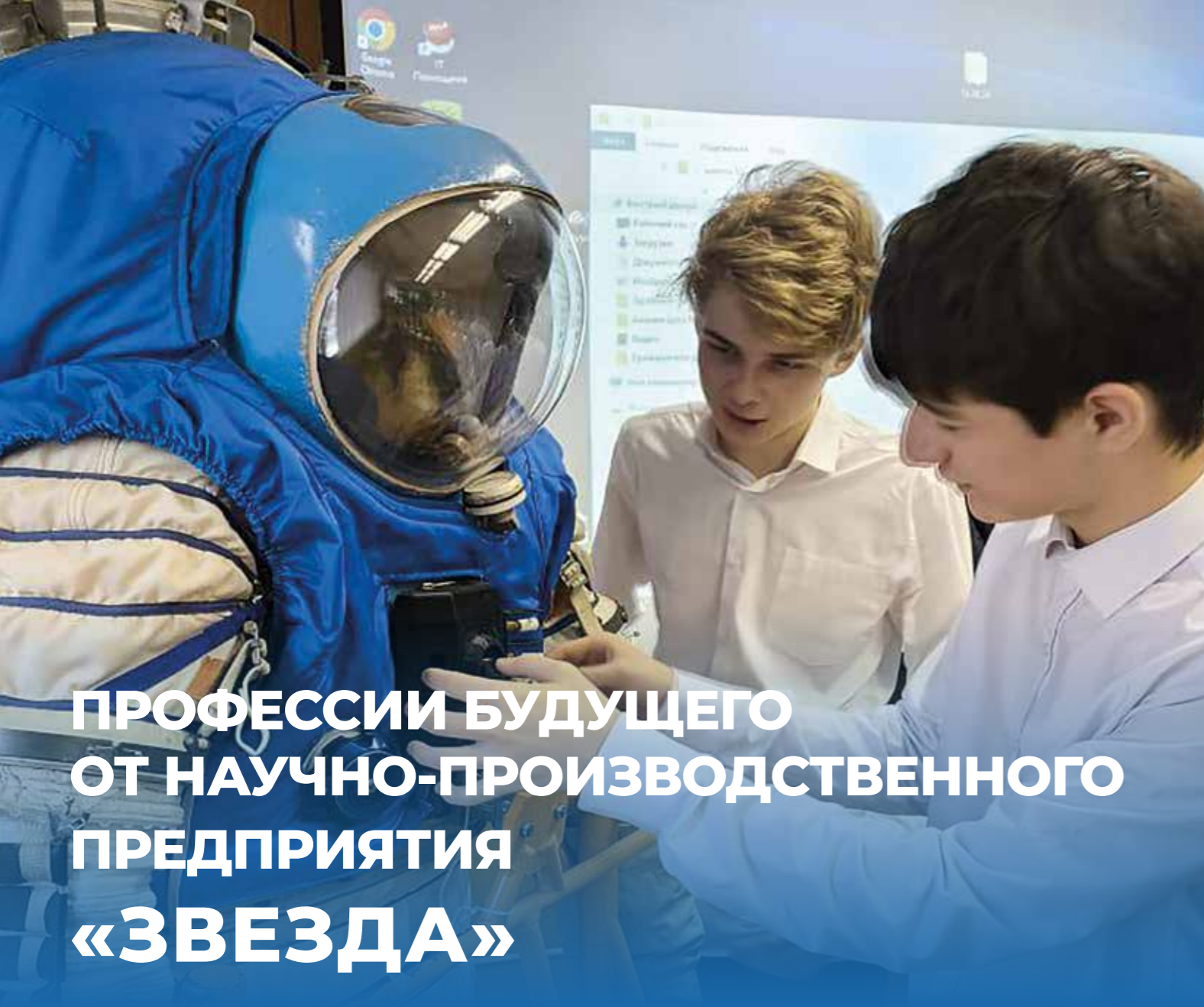
В преддверии Дня семьи, любви и верности проводится корпоративный конкурс «Семья года», направленный на сохранение преемственности традиций, сопричастности к общему делу и профессионализма сотрудников.

Доброй традицией стало проведение благотворительных акций по сбору гуманитарной помощи для бойцов СВО «Своих не бросаем», поддержка приютов для бездомных животных.

Сегодня АО «ФНПЦ «НИИ прикладной химии» является одним из передовых, динамично развивающихся предприятий отрасли боеприпасов и спецхимии, ставивший перед собой цели по укреплению и развитию кадрового потенциала института.

**Отдел по целевому обучению
и научному сотрудничеству**
тел. 8-999-843-44-63
e-mail: lobanenkova.na@niiph.com





ПРОФЕССИИ БУДУЩЕГО ОТ НАУЧНО-ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ «ЗВЕЗДА»

Когда на АО «НПП «Звезда» имени академика Г. И. Северина столкнулись с кадровым дефицитом, решили сделать ставку на создание системной работы по привлечению молодых специалистов. Стратегия включала не только активное сотрудничество с ведущими профильными вузами и колледжами страны, но и внедрение ранней профориентационной работы среди школьников.

Руководство уникального высокотехнологичного предприятия, обеспечивающего приоритет страны в ряде направлений авиакосмической техники, осознало, что для долгосрочного и устойчивого развития необходимо начинать подготовку будущих специалистов задолго до их поступления в высшие учебные заведения.

Встречи сотрудников с учениками средней люберецкой общеобразовательной школы № 51 – только часть разработанного совместно с администрацией школы плана по профориентационной работе. Определиться с выбором будущей профессии, заинтересовать секретами авиакосмической отрасли помогают ребятам старших, средних и даже младших классов. Малыши тоже могут прикоснуться к миру высоких технологий прямо там, где они разрабатываются и производятся.

Во время экскурсий в испытательные отделы и музеи НПП «Звезда» школьникам просто и понятно объясняют весь процесс создания уникальной продукции – от научной разработки до производства, рассказывают об истории предприятия, его ученых-конструкторах.

Встречи проводятся регулярно, но это не значит, что профориентация приобрела формальные черты.

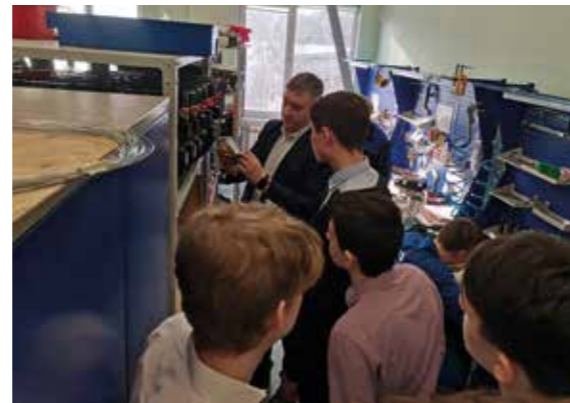


К каждой встрече готовятся основательно – придумывают интересные и познавательные темы, прорабатывают маршруты, обеспечивающие полный эффект присутствия при соблюдении всех норм безопасности.

Школьники при поддержке сотрудников проводят на площадках предприятия творческие выступления, наставники, в свою очередь, приезжают с концертами в школы. Такой подход помогает сформировать у детей правильное представление о будущей работе, где есть время не только для решения сложных производственных задач и научного поиска, но и для общения, совместного отдыха, культурной и спортивной жизни, а значит, всестороннего развития.

На данный момент АО «НПП «Звезда» сотрудничает уже с шестью школами Люберецкого округа Московской области и не планирует останавливаться на достигнутом. Партнерские отношения укрепляются с каждым годом. По-другому и быть не может, потому что система профориентации продумана от А до Я и имеет множество разноплановых этапов, подчиненных одной цели – помочь подростку сделать выбор.

В прошлом году в рамках федерального проекта «Профессионалитет» в Санкт-Петербурге проходил чемпионат «Профессионалы-2025». Команда АО «НПП «Звезда», в которую входил индустриальный эксперт Михаил Назаров и студенты Люберецкого техникума, завоевала первое и второе места в компетенции «Ремонт беспилотных летательных аппаратов».



Начинается все с профессиональной информации. Это вводная часть, в ходе которой ребята знакомятся с современными видами производства. Сотрудники НПП «Звезда» терпеливо, в доступной форме объясняют самые сложные моменты и отвечают на вопросы школьников.

Со временем у подростков появляется желание узнать побольше о будущей профессии. На этом этапе проводятся профессиональные консультации: ребенку советуют то или иное направление, исходя из его интересов, учебных возможностей и психологических особенностей.

Так глубоко и разносторонне идет подготовка будущих профессиональных кадров в АО «НПП «Звезда». День за днем, год за годом – от первых встреч с сотрудниками и ветеранами предприятия до выполнения пилотных производственных заказов. Через многочисленные экскурсии, встречи и беседы с родителями, круглые столы, участие в предметных олимпиадах, конкурсах и проектах – к целевому обучению и получению перспективной профессии.

Профиль деятельности НПП «Звезда» дает широкие возможности и для развития образовательно-производственного партнер-

ства с техническими колледжами, вузами. На предприятии не сидят сложа руки в ожидании студентов, а создают такие условия, чтобы молодые кадры сами приходили и становились частью отрасли.

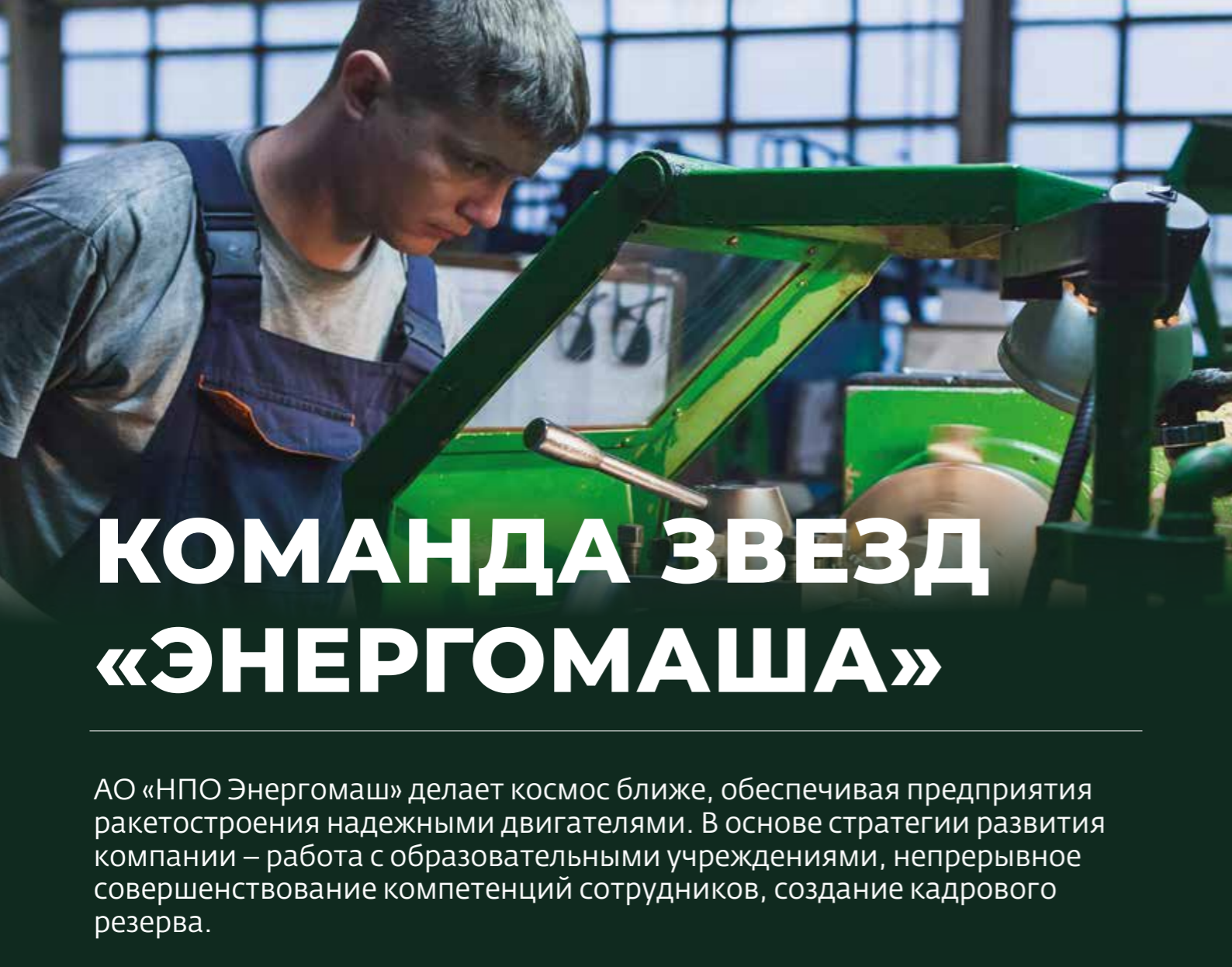
Здесь ежегодно проходят практику студенты Люберецкого техникума имени Героя Советского Союза летчика-космонавта Ю. А. Гагарина. За прошлый год ее прошли более 30 студентов по различным направлениям.

На базе предприятия работает учебный класс. Он оснащен современным оборудованием для производственного обучения. Практику одновременно могут проходить 50 студентов. Занятия ведут действующие работники предприятия, что значительно повышает эффективность обучения, способствует более глубокому усвоению материала и позволяет студентам ознакомиться с реальными рабочими процессами.

Программа наставничества НПП «Звезда» помогает студентам и молодым специалистам быстрее адаптироваться к реальной рабочей среде, освоить практические навыки и получить ценные советы от опытных профессионалов, способствует передаче знаний и опыта от старшего поколения к младшему, обеспечивая преемственность и устойчивость развития предприятия.

24 июля 1926 года исполняется 100 лет со дня рождения легендарного генерального конструктора НПП «Звезда» Гая Ильича Северина. В 38 лет он стал одним из самых молодых главных конструкторов плеяды Королёва. Все системы, которые создал коллектив предприятия под руководством Северина, были либо первыми, либо лучшими в мире.





КОМАНДА ЗВЕЗД «ЭНЕРГОМАША»

АО «НПО Энергомаш» делает космос ближе, обеспечивая предприятия ракетостроения надежными двигателями. В основе стратегии развития компании – работа с образовательными учреждениями, непрерывное совершенствование компетенций сотрудников, создание кадрового резерва.



Иван КРАСНОВ,
генеральный директор
АО «НПО Энергомаш»

«Для НПО «Энергомаш» качество – абсолютный приоритет. Оно формируется не только за счет современного оборудования, но и благодаря высочайшей квалификации нашей команды. Поэтому инвестиции в обучение носят стратегический характер. Мы выстраиваем целостную систему, в которой развитие каждого специалиста влияет на надежность и совершенство нашей продукции».

ПРОФОРИЕНТАЦИЯ

В конце прошлого года на предприятии прошли стажировку студенты ведущих технических вузов страны: МГТУ им. Н. Э. Баумана, МГТУ «СТАНКИН», РХТУ, МГТУ ГА, РУТ, филиала «РКТ» МАИ, Самарского университета и Омского технического университета. Целью стажировок стало формирование практических навыков, получение первоначального опыта работы и отбор лучших кандидатов для дальнейшего трудоустройства.

НПО «Энергомаш» заключило договоры о сотрудничестве по схеме «школа – предприятие» с тремя школами города Химки в области подготовки специалистов со средним профессиональным и высшим образованием.

Особое внимание уделяется взаимодействию с Московским авиационным институтом (МАИ). В рамках профессионально-карьерного модуля в четвертом квартале прошлого года для студентов было проведено пять экскурсий в демонстрационный зал и конструкторское бюро.

В настоящее время в конструкторском бюро НПО «Энергомаш» проходят стажировку 13 студентов МАИ. По договорам о целевом обучении в интересах предприятия обучаются 64 студента, из них 20 – на первом курсе.

Такая системная работа позволяет компании привлекать мотивированную молодежь, а студентам и школьникам – знакомиться с реальным высокотехнологичным производством и перспективами инженерной карьеры.



КОМПЕТЕНЦИИ

АО «НПО Энергомаш» рассматривает непрерывное развитие компетенций сотрудников как ключевой элемент производственной системы. Реализуемые корпоративные программы обучения носят системный, плановый характер и нацелены на повышение качества выпускаемой продукции, внедрение современных технологий и укрепление культуры производства.

Обучение персонала охватывает все категории сотрудников: от рабочих специальностей до инженерно-технических специалистов. Внешние программы в сторонних организациях позволяют перенимать лучший отраслевой опыт, как, например, в области аддитивных технологий и актуализации нормативных требований. Внутреннее обучение, проводимое на базе Отдела оценки и обучения персонала НПО «Энергомаш», сфокусировано на специфических производственных процессах предприятия: от работы на уникальном диагностическом оборудовании до тонкостей сборки двигателей.

Параллельно с программами обучения ежегодно проходит масштабная работа по периодической аттестации, направленной на подтверждение права персонала на выполнение конкретных работ. Это неотъемлемая часть системы, гарантирующая соответствие квалификации сотрудников высоким стандартам.

Такой подход позволяет оперативно реагировать на потребности производства, обеспечивая преемственность знаний и сохранение уникальных технологий.

КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ

В НПО «Энергомаш» продолжается реализация долгосрочной программы формирования и развития внутреннего кадрового резерва. Проект направлен на подготовку перспективных руководителей, усиление управленческого корпуса предприятия и обеспечение преемственности на ключевых позициях.

В четвертом квартале 2025 года основное внимание программы было сосредоточено на углубленном развитии управленческих и личностных компетенций участников резерва. Среди ключевых тем – делегирование полномочий, эмоциональная устойчивость, контроль результатов, искусство конструктивной обратной связи, проведение результативных совещаний и развитие команд.

Особое внимание уделено практико-ориентированному обучению. Для резервистов разработаны и внедрены специализированные электронные курсы по основам регулярного менеджмента.

Комплексный подход программы внутреннего кадрового резерва – это вклад в формирование сильной управленческой смены. Он напрямую влияет на повышение эффективности работы подразделений и обеспечивает устойчивое развитие предприятия в долгосрочной перспективе.



ПРАКТИКА

В 2024-2025 годах заключено 58 договоров о целевом обучении в интересах АО «НПО Энергомаш», проведена практика для 366 и стажировка – для 93 студентов.

В 2025 году проведено 45 профориентационных мероприятий, которые посетили 30 дошкольников, 780 школьников и 437 студентов.

В 2025 году прошли обучение 1224 работника, 736 сотрудников – обязательное обучение, 488 – повышение квалификации, 148 – оценку профессиональных и корпоративных компетенций.



ШАГИ СОТРУДНИЧЕСТВА КОЛЛЕДЖА «ПОДМОСКОВЬЕ» И НПО «ЭНЕРГОМАШ» ИМЕНИ АКАДЕМИКА В. П. ГЛУШКО



Важнейшим фактором повышения качества профессионального образования, адаптации молодых рабочих и закрепления их на рабочих местах в нынешних условиях является социальное партнерство.

Социальное партнерство в образовании – особый тип взаимодействия образовательных учреждений с субъектами и институтами рынка труда, общественными организациями. Его цель – максимальная реализация интересов всех участников этого процесса через практику совместной выработки решений и конструктивное взаимодействие.

Именно такой плодотворный диалог развивается между колледжем «Подмосковье» и мировым лидером ракетного двигателестроения НПО «Энергомаш» имени академика В. П. Глушко. Он направлен на подготовку нового поколения специалистов, готовых к решению сложных инженерных задач, стоящих перед отечественной промышленностью.

Социальное партнерство касается различных сфер деятельности колледжа – это и учебная работа, и профориентационная, и развивающая. Взаимодействие на-

чинается еще на этапе планирования процесса подготовки – определяются конкретные цели обучения, что находит отражение в учебных планах и содержании занятий по конкретным дисциплинам. В итоге выпускник колледжа обладает набором навыков и качеств, необходимых для работы на конкретных позициях на предприятии. Такой подход дает студентам колледжа возможность успешно и плодотворно проходить на базе НПО «Энергомаш» производственные практики и стажировки, а затем без особых трудностей вливаться в трудовой коллектив предприятия в качестве молодого сотрудника.

Производственная практика (по профилю специальности) – важный этап обучения студентов. Поэтому и руководство предприятия, и руководство колледжа относятся к ее организации чрезвычайно внимательно и ответственно. Внедрение дуальной системы подготовки, полная согласованность программы практики с предприятием обеспечивают плавное и комфортное погружение ребят в рабочий процесс. Для будущего работодателя – это возможность подготовить рабочие кадры непосредственно под свое производство с учетом особенностей технологических процессов и оборудования. Не нужно тратить время и средства на поиск и подбор работников, их переобучение и адаптацию, вместо этого можно заняться перспективным планированием замены рабочих ресурсов и отбором лучших студентов с учетом их сильных и слабых сторон.

Включение студентов в процессы производства важно не только для их профессиональных компетенций, но и для их социализации и личностного роста. Ребята учатся работать в команде, у них формируется чувство ответственности за общее дело, повышается требовательность и к себе, и к качеству выполняемой работы.

Молодые люди воочию знакомятся с реальным производством, с работой современных станков и оборудования, современными уникальными технологическими процессами. Начиная с 1-го курса под пристальным взглядом наставников, они адаптируются и вливаются в жизнь трудового коллектива, оценивают свои возможности и определяют с будущей профессиональной направленностью. Лучшим выпускникам практики предлагается гибкая программа стажировки, позволяющая совмещать работу с учебой.

Успевающие студенты (со второго курса, имеющие оценки «хорошо» и «отлично») получают именную стипендию от предприятия. Выпускникам-целевикам гарантируется трудоустройство с возможностью карьерного роста и повышения квалификации.

К учебно-производственной и учебно-методической работе колледжа привлечены ведущие специалисты НПО «Энергомаш». Не только студенты колледжа, но и его педагоги – постоянные участники обучающих мастер-классов и тренингов, направленных на повышение их компетенций и навыков. Активно колледж и вуз взаимодействуют и в совместной профориентационной работе во время проведения дней открытых дверей, встреч со школьниками и их родителями.



Антонина ЮДИНА,
директор колледжа «Подмосковье»

«На протяжении многих лет нас связывает тесное и плодотворное взаимодействие с руководством и коллективом НПО Энергомаш имени академика В. П. Глушко. Как показывает жизнь, подобное сотрудничество – это наиболее эффективное решение важной для нашего региона и страны задачи – подготовки необходимого количества молодых квалифицированных кадров для современных высокотехнологичных производств.»



ПРОФТЕХ В ЭПОХУ ПЕРЕМЕН

Интервью с директором ГАПОУ МО «МЦК — Техникум имени С. П. Королёва» Ираидой ЛАСКИНОЙ

Директор высшей квалификационной категории, кандидат социологических наук **Ираида Ласкина** более 40 лет работает в сфере профессионального образования. За время ее руководства ПТУ № 72 преобразовалось в «Межрегиональный центр компетенций – Техникум имени С. П. Королёва» и продолжает развиваться, играя на опережение, готовя кадры для экономики будущего уже сейчас.



Ираида ЛАСКИНА,
директор «Межрегионального центра компетенций – Техникум имени С. П. Королёва»

– Ираида Анатольевна, профобразование в Московской области работает как целостная система, и вы часть этого процесса. В чем преимущества такого объединения?

– Я возглавляю техникум 33 года, и за это время мы прошли все этапы реформирования системы профессионального образования в нашей стране. Изменений было много, поскольку система должна быть гибкой, ей нужно подстраиваться под меняющиеся условия жизни, новые реалии рынка труда, трансформацию требований работодателей. Могу с уверенностью сказать, что наш техникум всегда был готов жить в эпоху перемен.

Знаковой вехой в его современной истории я считаю объединение в 2014 году городских ПТУ и техникума в единое целое. Прежде всего, стало проще распределять направления подготовки. Учреждения профобразования перестали дублировать друг друга. Появилась единая материальная база, которая комплектуется в большем объеме. ГАПОУ МО «Межрегиональный центр компетенций – Техникум имени С. П. Королёва» стал постоянным участником всех значимых государственных проектов в сфере образования и профессиональной подготовки. Это весьма существенная поддержка и отличные перспективы для развития.

– Какие государственные проекты вы могли бы выделить?

– В этом году мы стали победителями в федеральном проекте «Профессионалитет», став ядром образовательно-производственного кластера по направлению «Индустрия робототехники». Наша задача – обеспечить кадрами отрасль, которая еще только формируется.

Проект большой, сложный. Мы будем учить применению робототехники в тех направлениях, которые являются для нас





ключевыми: строительство, машиностроение, логистика, сварка. В каждой зоне будут моделироваться рабочие специальности завтрашнего дня. Ребята получают опыт работы с применением роботов и компетенции в обслуживании оборудования, которое вскоре появится на предприятиях.

- А с какими предприятиями сотрудничает техникум и в каких форматах?

- Наш основной партнер в течение многих лет – Корпорация «Тактическое ракетное вооружение» (КТРВ). На базе предприятия создан учебный цех, в котором студенты приобретают практические навыки. Сейчас такие цеха стали появляться на многих крупных производствах – инженерные службы заинтересованы в том, чтобы молодые ребята, получившие базовую подготовку в техникуме, могли поступить к ним на работу, освоив практические компетенции еще в ходе учебной практики.

Наши учебные центры открыты на базе Ракетно-космической корпорации «Энергия» и АО «Научно-производственное объединение измерительной техники». Совместно с еще одним партнером открываем учебный центр для экологов-лаборантов и отборщиков проб.

В прошлом году при поддержке лидера российских лазерных технологий НТО «ИРЭ-Полюс» открылся центр лазерной сварки. Это новое и очень перспективное направление. Студенты получают профессию будущего, которая сейчас только формируется, но скоро будет чрезвычайно востребована.

Техникум – один из 30 центров в стране, где ведется подготовка специалистов по эксплуатации беспилотных летательных аппаратов. Уже состоялись два выпуска студентов по этому направлению. Также много занимаемся аддитивными технологиями, в этом году выходим на профессиональный уровень по их применению в строительном производстве. Речь идет о работе на 3D-принтерах, которые могут строить малоэтажные дома.

- Совместные проекты техникума с работодателями охватывают не только Королёв. Расскажите о них.

- Да, они сегодня реализуются на пяти больших площадках в разных городах и контролируются из одного центра. Каждый комплекс имеет свой профиль. В Королёве акцент сделан на металлообработку и строительный блок. В Ивантеевке – комплекс, где развиваются народные ремесла, дизайнерское направление. В поселке Правдинский реализуется программа «Жизненный цикл леса» – это экологический блок. Пятый комплекс – в Пушкине, он охватывает производство БПЛА, логистику, сварочное дело.

Всего же у нас 47 направлений профессионального образования, которые формируются при участии конкретных работодателей. У каждого направления есть работодатели-заказчики. Наша стратегия в том, чтобы корректировать учебные программы по их запросам, давать студентам практическую подготовку на собственных площадках и в учебных цехах на предприятиях, организовывать стажировки.

- При нынешнем кадровом дефиците в промышленности работодатели выстраиваются в очередь за специалистами. Стремятся ли сами молодые люди осваивать рабочие и инженерные специальности?

- В этом году был очень большой конкурс. К примеру, в строительном блоке 7 человек на место, даже больше, чем по направлению информационных технологий. Серьезный интерес абитуриенты проявляют к технологиям машиностроения, ландшафтному дизайну. В этом году мы начали готовить специалистов по искусственному интеллекту.

Целый ряд предприятий подписывает с нами целевые договоры на подготовку будущих кадров уже с 1-го курса обучения. Это дает студентам уверенность, что в скором будущем им не придется искать работу, – они попадают в поле зрения солидных работодателей прямо со студенческой скамьи.

По прошлому году могу сказать, что у нас нет нетрудоустроенных выпускников. И, между прочим, приходят учиться не только из Королёва. У нас есть 2 общежития, куда мы принимаем приезжих студентов на общих основаниях. Есть и Волгоград, и Саратов, и Сибирь, и даже Дальний Восток. Один из наших студентов, недавно ставший победителем на чемпионате беспилотников, – сын выпускника техникума прошлых лет. Он с Алтая, приезжал к нам учиться, потом переехал в Краснодарский край, а ребенка все равно прислал к нам.

Так что статус межрегионального центра компетенций в названии нашего учреждения подтверждается на практике. В 2026 году в Московской области начался эксперимент по расширению доступности среднего профессионального образования: абитуриенты, выбравшие для себя траекторию обучения в СПО по востребованным в области направлениям, могут сдавать 2 ОГЭ и пользоваться преимуществами при зачислении в колледжи и техникумы.





«Элинар» – это более 30 предприятий различных сфер бизнеса и более 2000 сотрудников. Молодежь до 35 лет составляет треть трудового коллектива группы, что говорит об ориентированности руководства на новое поколение профессионалов и подтверждает важность вложений в их профессиональное развитие. Холдинг не просто готовит специалистов, а формирует будущее Наро-Фоминского округа, инвестируя в людей и создавая рабочие места, где каждый может реализовать свой потенциал.



ПОКОЛЕНИЕ «ЭЛИНАРА»

Как агропромышленный холдинг «Элинар» выращивает профессионалов

ПРОФОРИЕНТАЦИЯ С ДЕТСАДА

Компания развивается по трем ключевым направлениям: электротехническая промышленность, сельское хозяйство и девелопмент. Уже не один год «Элинар» взаимодействует с образовательными учреждениями Наро-Фоминского городского округа. Работа начинается уже с дошколятами и начальной школой. Через участие в творческих конкурсах, фестивалях, тематических праздниках у малышей формируют первые представления о профессиях. Дети постигают связь между трудом взрослых и повседневной жизнью, знакомятся с корпоративной культурой холдинга.

Профориентационные экскурсии специально адаптированы под эту возрастную группу и включают полный спектр производственных объектов холдинга. Вместе со специалистами «Элинара» ребята наблюдают за работой оборудования и упаковкой продукции, кормлением животных и хранением молока, изучают инфраструктуру парков, гостиниц и рекреационных комплексов. Занятия в игровой форме включают экологическое воспитание, основы безопасности на производстве и бережное отношение к ресурсам. Обязательно предоставляется транспорт, методические материалы для воспитателей, фирменные сувениры.

Школьникам средних и старших классов компания также предлагает образовательные программы и проектные инициативы по всем трем направлениям своей деятельности. Ежегодно организуются сотни экскурсий, интерактивные мастер-классы, выездные лекции, бизнес-игры с Торгово-промышленной палатой, выездные семинары, открытые уроки с демонстрацией оборудования.

ЮНЫЕ АГРАРИИ

Агроклассы «Элинар» – ключевой проект профориентационной работы со старшеклассниками, запущенный в 2021 году в рамках



Игорь КУИМОВ,
генеральный директор
агропромышленного холдинга
«Элинар»



трехстороннего соглашения между холдингом, Управлением по образованию администрации Наро-Фоминского городского округа и Калужским филиалом Российского государственного аграрного университета МСХА им. К. А. Тимирязева.

Ученики 9–11-х классов получают профильную подготовку по нескольким направлениям: агрономия, садоводство, зоотехника, ветеринария, агроинженерия, землеустройство и кадастры, механизация сельского хозяйства, менеджмент и экономика. Занятия сочетают очные и дистанционные форматы. Итогом становится защита индивидуальных проектов и коллективных бизнес-планов на базе птицефабрики «Элинар-Бройлер». Выпускники продолжают обучение в аграрных вузах и получают приоритетные возможности трудоустройства в структуре компании.

ЛИДЕРЫ БУДУЩЕГО

Проектная школа «Начинающий предприниматель» реализуется совместно с ТПП и Управлением по образованию Наро-Фоминского городского округа с 2019 года. Программа развивает у старшеклассников бизнес-навыки и предпринимательские инициативы через реальные кейсы всех направлений холдинга.

Учащиеся изучают транспортную логистику компании, агробизнес на птицефабриках и фермах, промышленные улучшения на заводе электроизоляционных материалов, генерируют идеи, разрабатывают дорожные карты проектов, осваивают мотивацию персонала и управление командами.

Систематические встречи с представителями вузов-партнеров, выездные семинары и командные квесты усиливают эффект, помогая школьникам развеять стереотипы о сельском хозяйстве и промышленности, развить лидерские качества и увидеть карьерные перспективы.

ЦЕЛЕВОЕ ОБУЧЕНИЕ

Ключевой партнер холдинга по подготовке квалифицированных работников среднего звена – Наро-Фоминский техникум. Студенты проходят практику на предприятиях компании, включая завод электроизоляционных материалов, «НарПромСервис», «НарПромЭнерго» и птицефабрику «Элинар-Бройлер».



Каждый практикант закреплен за опытным мастером-наставником. Ребята получают спецформу, инструменты и зарплату по нормативам. Успешные выпускники получают вместе с дипломом гарантированное рабочее место в структуре холдинга.

Партнерские отношения сложились у «Элинара» с Национальным исследовательским университетом «Московский энергетический институт», Аграрно-технологическим институтом РУДН, РГАУ – МСХА им. К. А. Тимирязева, МИРЭА, Государственным университетом управления и другими вузами страны. Совместные проекты помогают молодым людям лучше понять специфику будущей профессии, приобрести практические навыки и выстроить первые шаги карьеры в выбранной сфере.

ШКОЛА НАСТАВНИЧЕСТВА

Система наставничества охватывает всех сотрудников и интегрирована в корпоративную культуру холдинга. Она снижает время адаптации, повышает мотивацию и делает развитие постоянным процессом для каждого сотрудника.

Успехи и профессиональные достижения работника обсуждаются на регулярных встречах. Кроме того, работники постоянно повышают свою квалификацию на мастер-классах, курсах бережливого производства, программах развития.

Конкурс «Лучший наставник» способствует совершенствованию системы. Конкурсанты демонстрируют методики обучения, а жюри оценивает их эффективность и инновационность. Победители получают награды и распространяют лучшие практики.

Многоуровневая система подготовки кадров охватывает весь образовательный цикл – от профориентационных мероприятий в детских садах до дуального и целевого обучения и совместных проектов с ведущими вузами и техникумами. Активно развиваются корпоративные программы повышения квалификации, проводятся профориентационные экскурсии и мастер-классы. Система наставничества с закреплением опытных специалистов за молодыми сотрудниками и студентами помогает адаптации молодежи, ускоряя процесс их интеграции в коллектив.



ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ СТРАТЕГИЯ НТМ В УСЛОВИЯХ КАДРОВОГО ДЕФИЦИТА

Кадровый дефицит в промышленности сегодня – не локальная проблема отдельного предприятия, а системный вызов для всей отрасли. Высокотехнологичные и наукоемкие производства сталкиваются с нехваткой рабочих специалистов, технологов, инженеров, мастеров среднего звена. В этих условиях роль работодателя перестает быть пассивной и ограничиваться запросом «нам нужны кадры» – он должен участвовать в их формировании, выстраивая кадровую стратегию, исходя из своих целей и задач.

ЖИЗНЕННАЯ НЕОБХОДИМОСТЬ

АО «НОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ И МАТЕРИАЛЫ» рассматривает кадровую стратегию как часть производственной политики и публично формулирует позицию по этому вопросу: бизнес как соавтор системы подготовки кадров.

В рамках заседания круглого стола «Промышленность Подмосковья. Результат есть!», прошедшего в начале марта этого года, генеральный директор АО «НТМ» Александр Карпенко представил подход предприятия к решению кадрового дефицита в условиях технологического развития.

В своем выступлении он подчеркнул: «Подготовка специалистов для современного производства – это не социальная миссия бизнеса, а жизненная необходимость. А базовая кафедра – стратегический актив предприятия и должна рассматриваться как часть производственного процесса – с четкими экономическими расчетами и показателями эффективности».

По мнению руководства НТМ, сегодня при создании образовательных проектов необходимо менять само мышление: специалист для высокотехнологичного производства – это не массовый продукт, а штучная ценность. Его подготовка требует значительных инвестиций, а значит, «производство» и «сбыт» кадров должны оцениваться так же системно, как и выпуск промышленной продукции.

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ СТРАТЕГИЯ НТМ

Исходя из отраслевого понимания проблемы, НТМ выстроило многоуровневую систему подготовки и развития персонала.

1. Целевое среднее профессиональное образование. Совместно с Сергиево-Посадским колледжем предприятие реализует программу целевого обучения в рамках федерального проекта «Профессионалитет».

Модель включает: официальное трудоустройство с первого дня, заработную плату в период обучения, практику на современном оборудовании, систему наставничества, присвоение квалификационного разряда.

Предприятие инвестирует в подготовку одного специалиста до 1 млн рублей, включая оплату обучения, производственную адаптацию и социальный пакет.

2. Целевое высшее образование.

Для формирования инженерного и управленческого кадрового резерва НТМ финансирует обучение сотрудников в профильных вузах по направлениям, соответствующим стратегии предприятия. Это обеспечивает долгосрочную устойчивость технологического развития.

3. Система наставничества.

Наставничество рассматривается как ключевой механизм закрепления молодых специалистов на производстве. Передача практических компетенций, адаптация к производственной культуре и включение в корпоративную среду происходят параллельно с обучением.

4. Профессиональная переподготовка и повышение квалификации.

НТМ реализует программы профессиональной переподготовки, повышения квалификации, внутренней аттестации и повышения разрядов, обязательно подтверждающие квалификацию по требованиям законодательства.

5. Внутренний центр компетенций НТМ.

Отдельное направление, программа развития на базе компании: «Школа мастеров», «Школа руководителей», «Школа наставников», направленная на подготовку управленческих компетенций, формирование кадрового резерва и построение карьерной траектории развития внутри предприятия.

Идея интеграции фундаментальной науки, высшего образования и промышленного производства начала активно развиваться еще в начале 2000-х годов как ответ на потребность в синергетической модели подготовки кадров. Сегодня эта модель приобретает новую актуальность.

ЗАКАЗЧИК КОМПЕТЕНЦИЙ

НТМ активно интегрировано в региональную и федеральную кадровую повестку. Это участие в федеральном проекте «Профессионалитет», Всероссийском опросе работодателей по формированию прогноза кадровой потребности, взаимодействию с образовательными учреждениями и кластерами Подмосковья, создание базовых кафедр, сотрудничество с Московским областным союзом промышленников и предпринимателей.

Сегодня промышленное предприятие должно выступать не только работодателем, но и заказчиком компетенций. «Если бизнес не будет участвовать в формировании образовательной среды, он будет вынужден адаптироваться к ее результатам. Мы выбрали другой путь – формировать систему вместе с государством и образовательными организациями», – отмечает Александр Карпенко.

Опыт НТМ показывает: образовательная стратегия становится частью промышленной модели развития. Инвестиции в подготовку кадров – это инвестиции в технологический суверенитет, устойчивость предприятия и конкурентоспособность отрасли.



Александр КАРПЕНКО,
генеральный директор АО «НТМ»





ИННОВЕНТ:

УНИКАЛЬНЫЙ СИМБИОЗ НАУКИ И ПРАКТИКИ

Почти четверть века – с 15 августа 2002 года – ООО «Завод вентиляционного оборудования «ИННОВЕНТ» (ООО «ЗВО «ИННОВЕНТ») производит и поставляет все необходимое для систем вентиляции, кондиционирования и воздушного отопления, а также систем автоматического управления климатическим оборудованием.

Востребованность продукции на объектах Министерства обороны РФ является особой гордостью завода – предприятие зарекомендовало себя надежным партнером и ответственным исполнителем гособоронзаказа.

Благодаря своим уникальным характеристикам продукция ООО «ЗВО «ИННОВЕНТ» применяется на надводных кораблях ВМФ России и гражданских судах, в московском метрополитене, в тепловой и атомной энергетике, на сейсмоопасных территориях и в заполярных районах.

И чтобы дальше сохранять лидирующие позиции на рынке энергоэффективного и надежного оборудования, развивать мощности, осваивать новые технологии, заводу нужны высококвалифицированные научно-инженерные и производственные кадры.

С целью привлечения технических специалистов проводится большая работа по взаимодействию с колледжами и вузами, организована межзаводская кооперация и успешно развивается система наставничества. Кроме того, ООО «ЗВО «ИННОВЕНТ» регулярно участвует в международных выставках по гражданскому судостроению, судоходству, деятельности портов, освоению океана и шельфа, а также в национальных проектах соответствующей направленности.

КАК СТАТЬ ЧАСТЬЮ ЗАВОДСКОЙ КОМАНДЫ?

Чтобы получить ответ на этот вопрос, прежде всего надо задать другой – чем ООО «ЗВО «ИННОВЕНТ» настолько отличается от других производств, что именно здесь работать перспективно?

В рамках предприятия создан уникальный производственный симбиоз научно-исследовательского центра и мощного конструкторско-технологического подразделения. Таким образом обеспечивается полный цикл создания нового продукта – от новаторской идеи до организации серийного производства. Это создает благоприятные условия для карьерного роста.

Заводская молодежь развивает свои профессиональные навыки под руководством опытных сотрудников предприятия. Наставничество позволяет не только обучить премудростям выбранной профессии в более сжатые сроки, но и передать самое важное – историю и традиции завода, которые формировались здесь на протяжении десятилетий.



Сергей ДУЕНИН,
генеральный директор
ООО «ЗВО «ИННОВЕНТ»

В силу специфики предприятия, отдельное внимание уделяется студентам инженерно-строительных специальностей. Чтобы сделать первый шаг к работе в ООО «ЗВО «ИННОВЕНТ», можно подать заявку на целевое обучение в Московский политехнический университет. Но этот вуз не единственное учебное заведение, с которым сотрудничает ООО «ЗВО «ИННОВЕНТ». Выбор довольно широкий – Московский политехнический университет – Коломенский институт (филиал), МГТУ «СТАНКИН» и его филиал – Егорьевский технологический институт, Автомобильно-дорожный колледж, Егорьевский техникум, Раменский колледж.

МОЛОДЫЕ СПЕЦИАЛИСТЫ – НОВЫЕ ИДЕИ

Чтобы помочь молодежи сориентироваться в мире технологий и перспектив, сотрудники ООО «ЗВО



«ИННОВЕНТ» регулярно проводят дни открытых дверей и экскурсии.

Самые частые гости на территории завода – школьники 9–11-х классов из городов Бронницы и Егорьевск, а также студенты Московского политехнического института и МГТУ «СТАНКИН».

На таких встречах сотрудники предприятия показывают производство – от рабочего места инженера-конструктора до сложного оборудования на технологической линии. Знакомят молодежь с историей завода, рассказывают о перспективах профессионального роста.

Узнать о предприятии можно не только на заводе. Для привлечения молодых кадров проводятся выездные встречи на площадках колледжей и вузов. Самые популярные из них – ярмарка трудоустройства в Раменском колледже и ярмарка вакансий в Егорьевске, карьерный марафон «Московский политехнический университет», профориентационные мероприятия «ИННОВЕНТ. Будь в команде».

Согласно результатам ежегодного исследования стажерских программ, в 2025 году лишь 1% опрошенных студентов, обучающихся по техническим направлениям, не захотели работать на производстве. Данный факт говорит о востребованности технических специальностей с перспективой трудоустройства сразу после окончания учебы. Именно это и предлагает абитуриентам и студентам ООО «ЗВО «ИННОВЕНТ».

Важно отметить: в период обучения по основной образовательной программе студентам-целевикам ежемесячно выплачивается стипендия – не ниже размера государственной академической стипендии. А с первых дней трудоустройства на предприятии новому сотруднику предоставляются меры социальной поддержки, социальные гарантии и выплаты, установленные законодательством.

Действуют разные виды компенсаций для иностранных сотрудников – расходы на проезд обще-

ственным транспортом, ежемесячная компенсация стоимости аренды жилого помещения в течение первых трех лет работы на предприятии.

ОТ ПРОИЗВОДСТВА – К СПОРТУ И БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОСТИ

На предприятии ООО «ЗВО «ИННОВЕНТ» сотрудники занимаются не только решением важных производственных задач. Здесь созданы комфортные условия для сторонников здорового образа жизни.

Взаимопомощь и воля к победе не раз приводила заводчан-спортсменов к победам и призовым местам в таких интересных состязаниях, как гребля на лодках, марафон и многим другим.

На одном из состязаний в Санкт-Петербурге, название заводской команды – «ЭКИДЕН» – вызвало вопросы организаторов и болельщиков. Ответ был простым и оригинальным: энергия, команда, инициатива, движение, единство, настрой.

ООО «ЗВО «ИННОВЕНТ» поддерживает и благотворительные инициативы. Активное участие в социальной сфере округа, сотрудничество с администрацией муниципалитета, помощь городским учреждениям – важная часть деятельности предприятия.

В частности, компания оказывает поддержку Детскому социально-реабилитационному центру при Троицком храме г. Коломны (Щурово) и многим другим социальным центрам городского округа.

За четверть века компания ООО «ЗВО «ИННОВЕНТ» прошла путь от небольшой организации, в которой работало пять слесарей, до одного из российских лидеров вентиляционного, климатического и холодильного оборудования с несколькими сотнями сотрудников. Всех их объединяет главный девиз предприятия – «Качество в работе и в жизни».



СЕКРЕТЫ ВНУТРЕННЕЙ КУХНИ

О способах преодоления кадрового дефицита рассказывает **Сергей ШАТИЛОВ** – председатель совета директоров компании «АТЕСИ», одного из лидирующих предприятий России в области проектирования и производства профессионального кухонного оборудования.



Сергей ШАТИЛОВ,
председатель совета
директоров группы
компаний «АТЕСИ»

– Проблемы ощущаются при наборе рабочих и инженерных кадров. Мы используем все доступные методы поиска персонала, в том числе через популярные рекрутинговые сайты, объявления в прессе и т. д. Отклик небольшой, а те, кто приходит, как правило, обладают недостаточными компетенциями для работы, но при этом предъявляют зарплатные ожидания выше рыночных.

Выпускники колледжей и вузов преимущественно находят работу на определенном предприятии, которое вложило в их целевое обучение. Те же, кто просто получил профильный диплом, зачастую не стоят той суммы, какую запрашивают на собеседовании.

Молодых людей можно понять – деньги им нужны сейчас, а чтобы обрести необходимые профессиональные навыки, стать востребованным специалистом, нужно время. Проще пойти работать курьером или разносчиком пиццы, получая вполне приличные деньги.

Кроме того, у нас существует определенный идеологический вакуум. В СССР рабочие профессии воспевались, на производственные темы снимались вели-



колепные киноленты с лучшими актерами, их персонажи становились кумирами поколений людей – создателей великой индустриальной державы.

Рабочие профессии сейчас чрезвычайно востребованы не только у нас, но и во всем мире. Эти люди хорошо зарабатывают. Но скажите, пожалуйста, где у нас фильмы или компьютерные игры, героями которых становились бы представители этих ликвидных специальностей?

Список причин кадрового дефицита на производствах можно продолжать. Однако мы не опускаем руки и успешно преодолеваем существующие трудности. Благодаря этому компания «АТЕСИ» сохраняет лидерство на рынке профессионального кухонного оборудования. Нашу продукцию ежегодно приобретают тысячи частных, государственных и коммерческих компаний по всей стране и за ее пределами, ис-





«АТЕСИ»

- Более 30 лет на рынке оборудования для здорового и безопасного питания людей
- Около 400 высокопрофессиональных специалистов на двух заводах в Люберцах и Тамбове
- Более 600 дистрибьюторов и дилеров во всех регионах РФ и ближнего зарубежья

пользуют дошкольные и учебные заведения, воинские части, учреждения здравоохранения, гостиницы, столовые, кафе, рестораны, павильоны фаст-фуда и т. д.

«АТЕСИ» опровергает стереотип о том, что трудовым мигрантам из Средней Азии нельзя доверять квалифицированный труд. Можно, если их правильно обучить с нуля. Мы даже восполняем у этих ребят пробелы в знании русского языка. Таким образом, у нас закрывается ряд актуальных вакансий, например, сварщиков (кстати, самая дефицитная специальность в стране).

Средний возраст сотрудников «АТЕСИ» составляет 40–45 лет. Это люди, как говорится, в самом расцвете сил. В то же время они уже опытные, сложившиеся специалисты, которые могут поделиться своими знаниями и навыками с молодыми коллегами. Поэтому у нас активно используется ресурс наставничества. И это объяснимо – каждое уникальное производство специфично, поэтому мы не ожидаем, что к нам придет абсолютно готовый к работе специалист. Первые два-три месяца, в период обучения, новый сотрудник получает стипендию в размере 50–55 тысяч рублей. К нему прикрепляется наставник, который соглашается на этот статус. Он тоже получает доплату, даже независимо от того, есть ли у него в данный момент ученик.



За каждого специалиста, прошедшего по итогам обучения аттестацию, наставнику полагается отдельная премия.

И, конечно, предприятие активно популяризирует свои технологии и те профессии, которые можно получить, работая в «АТЕСИ». Для студентов и школьников проводятся дни открытых дверей. Ребятам показывают, как создается продукция высочайшего класса, какие перспективы открываются в компании для тех, кто захочет научиться работать в команде профессионалов и освоить самое передовое оборудование.

Другим перспективным направлением стало приглашение ветеранов – участников специальной военной операции, проживающих в Люберецком городском округе и заинтересованных в работе у нас на предприятии. В ходе встреч с ветеранами СВО мы демонстрируем наши современные цеха, процессы сборки и контроля качества, обсуждаем детали производства.

Занимая прочные позиции на рынке, «АТЕСИ» не только успешно закрывает сегодняшние кадровые потребности, но и выстраивает долгосрочную кадровую политику на будущее, в которой получать надежную профессию станет выгоднее, чем краткосрочную работу.

Производственные мощности компании позволяют ежемесячно производить более 10 000 изделий:

- собственный конструкторско-технологический отдел, отдел качества и испытательная лаборатория;
- сертификация и контроль качества производятся государственными и независимыми организациями.



ЦЕННАЯ ПОЧТА

Почта России разработала новую систему корпоративных ценностей

Почта России остается одним из крупнейших работодателей в стране, обеспечивая стабильную занятость и социальные гарантии для своих сотрудников. Компания подвела итоги работы по управлению персоналом за 2025 год. Одним из результатов стала рекордно низкая текучесть кадров за последние пять лет.



Ксения ЕФИМОВА,
директор группы регионов
Москва и Черноземье
Почты России

Это показывает высокую лояльность сотрудников к компании. Подтверждением тому – средний стаж работы 6,5 лет. По данным внутренних опросов, сотрудники отмечают, что особенно ценят работу в Почте России за стабильность, социальные гарантии, возможности карьерного роста, а также разделяют корпоративные ценности компании, осознают социальную значимость своей деятельности.

Большое внимание компания уделяет развитию своих сотрудников. Так, обучение в Корпоративном университете Почты России в 2025 году прошли около 150 000 человек.

В прошлом году компания продолжила активную работу над развитием нового бренда работодателя — «Почта России. Объединяем людей», основа которой — социальная миссия компании: объединять людей, обеспечивая бесперебойное оказание услуг по всей стране.

Во втором полугодии 2025 года Почта представила новый HR-бренд и сформулировала корпоративные ценности компании. В процессе разработки системы ценностей были проведены расширенные количественные и качественные исследования. Итогом стал перечень принципов и определений, построенных вокруг пяти ключевых принципов

организации: команда, уважение, ответственность, забота и эффективность. Эти ценности нацелены на развитие корпоративной культуры и достижение стратегических бизнес-целей.

В 2025 году Почта России вошла в авторитетный рейтинг лучших работодателей издания Forbes. Компания удостоилась высшей оценки в рейтинге издания — «Платины» — в категории «Корпоративное управление» и «Серебра» в категориях «Сотрудники и общество» и «Экология».

Почта России продолжает быть одним из самых доступных средств коммуникации. Более того, одна из главных функций остается неизменной – это социальная направленность: все желающие могут в ее отделениях получать пенсии, выписывать газеты и журналы, отправлять и получать письма и посылки.

Одновременно с этим компания развивает новые цифровые услуги. В 2025 году стали доступны новые цифровые возможности для взаимодействия с почтовыми сервисами.

Сервис «Пенсии и социальные выплаты»:

запущен раздел на сайте, где жители могут получать информацию и управлять доставкой пенсий и социальных выплат не выходя из дома.

Зоны самообслуживания:

увеличено количество отделений с зонами самообслуживания в Московском регионе. Почта установила терминалы в 346 наиболее проходимых отделениях Москвы и Подмосковья, где можно подготовить письма и посылки. Сегодня воспользоваться сервисом можно в 248 отделениях Москвы (347 зон самообслуживания) и 108 отделениях Подмосковья (121 зона самообслуживания).

QR-коды:

добавлена возможность генерации QR-кода в офлайн-режиме для получения посылок без интернета и паспорта.

Новые правила для международных посылок:

возврат посылок без оплаты обратной транспортировки для продуктов «Мелкий пакет», «Посылка международная» и «EMS».

Расширение логистики:

возобновлена доставка в 159 стран, включая Уругвай, Боливию и КНДР. Всего в списке доступных международных отправок 163 страны мира.



Онлайн-сервисы:

запущены онлайн-оформление и оплата международных отправок, а также описи вложения для ценных посылок с юридической значимостью. Теперь клиентам не нужно заполнять форму в почтовом отделении, это можно сделать заранее на сайте Почты. Электронная опись вложения обладает такой же юридической значимостью, как и бланк.

Мессенджер МАХ:

включен в официальную коммуникацию, бот помогает отправлять письма, записываться в отделение и вызывать курьера.

ВОЗРОЖДЕННОЕ ИЗДАНИЕ XIX ВЕКА «РУССКИЙ ТУРИСТ»

1899 год создания — 2019 год возрождения

ПЕЧАТНЫЙ ЖУРНАЛ • ЭЛЕКТРОННАЯ ВЕРСИЯ • САЙТ



ПРИОБРЕСТИ
ЖУРНАЛ
МОЖНО
НА САЙТЕ

Во всех социальных
сетях вы найдете
нас по никнейму
@touristerusse



или оформить подписку
во всех отделениях почты России:

ИНДЕКСЫ «РУССКОГО ТУРИСТА»:

ПИ258, ПИ285

ОТДЕЛЬНЫЙ ВЫПУСК — 500 РУБ.

ЦЕНА ЗА ПОЛГОДА — 1000 РУБ.

ЦЕНА ЗА ГОД — 1800 РУБ.

ВНИМАНИЕ: выпуски журнала выходят
сдвоенными по полугодиям!

ПО ВОПРОСАМ ПОДПИСКИ:

8 (499) 271-55-97

TOURISTERUSSE@GMAIL.COM

12+



Оформить подписку на журнал
«ПОДМОСКОВЬЕ,
ПРОМЫШЛЕННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ»
на 2026 год можно в электронном каталоге
АО «Почта России» WWW.PODPISKA.POCHTA.RU



Подписной
индекс
на 2026 в индексации —
ПВ452

Годовая
подписка —
ПВ453

INFO@POB-MOSPP.RU

+7 (915) 215-55-11



12+

ЖУРНАЛ «ПОДМОСКОВЬЕ»

12+

ИНДЕКСЫ: П5247, ПИ286

ЦЕНА ЗА 3 МЕСЯЦА: 500 РУБЛЕЙ

ЦЕНА ЗА 6 МЕСЯЦЕВ: 1000 РУБЛЕЙ

ЦЕНА ЗА 12 МЕСЯЦЕВ: 1800 РУБЛЕЙ

ОФОРМИТЬ ПОДПИСКУ МОЖНО:

- во всех отделениях почты России
- непосредственно в редакции

ПО ВОПРОСАМ ПОДПИСКИ ОБРАЩАТЬСЯ:

+7 (916) 003-82-51 → PODMOSKOVIE-MARINA@MAIL.RU

