



ОБЪЕДИНЕННАЯ  
АВИАСТРОИТЕЛЬНАЯ  
КОРПОРАЦИЯ

*Круглый стол  
«Кадровое обеспечение промышленного развития»*

# Кадровое обеспечение стратегии самолетостроения

*Крайчинская С.Б., вице-президент  
по персоналу ОАО «ОАК»*

*31.1-.2014 г., Екатеринбург*



Сбалансированное развитие с опережающим ростом сегмента гражданской продукции:

- создание SSJ-100 и MC-21 (в международной интеграции) с формированием высокоэффективных отечественных специализированных производств,
- создание перспективных авиационных комплексов военного и специального назначения (с обеспечением технологической независимости России)

обеспечивает решение задачи по вхождению России в число мировых лидеров в области производства высокотехнологичной авиационной техники.

## Направления повышения конкурентоспособности продукта



### 1. Формирование перспективного ряда инновационных продуктов

#### Базовые продукты:

SSJ-100  
Су-30  
Су-34  
Су-35  
МиГ-29К

#### Перспективные продукты:

ПАК ФА  
МС-21  
МТА  
ШФДМС  
ПАК ДА  
БПЛА

## Технологии, повышающие эффективность бизнеса



### 2. Техническое перевооружение, инновационная индустриальная модель

#### Прогрессивная производственная среда:

- высокопроизводительные обрабатывающие центры с ЧПУ;
- оборудование для изготовления композитных материалов и конструкций из них (с применением метода вакуумной инфузии, станков для автоматической выкладки);
- роботизированные платформы сборки летательных аппаратов.

#### Формирование ключевых центров компетенций:

- композитное производство (Аэрокомполит);
- центр комплексирования (БРЭО);
- интерьер;
- элементы фюзеляжа.

#### Реализация LEAN-технологий

## Формирование научно-технического задела



### 3. Опережающие инновации в области самолетостроения и критических технологий

(реализуются в рамках Соглашений о научно-техническом и инновационном сотрудничестве между ОАК, РАН, вузами РФ и др. организациями)

- нетрадиционные аэродинамические схемы;
- топливные бортовые элементы;
- электрический самолет;
- открытая архитектура борта;
- применение наноматериалов;
- использование альтернативных источников энергии;
- аэродинамика:
  - ламинарное обтекание;
  - адаптивное крыло;
  - плазменное управление обтеканием и т.д.

Финансовое управление / управление программами

Маркетинг

Продажи

Проектирование  
НИР и ОКР

Производство

Центры компетенций

Центры специализации

Сборочные комплексы

Испытания

Сервис и послепродажное  
обслуживание

Утилизация

40-50 лет

# Производители в/с становятся крупными системными интеграторами с фокусом на основных модулях и делегируют низкоуровневую деятельность своим поставщикам

Важнейшие тенденции – разделение рисков между партнерами

Положение производителя в/с в **прошлом**

Положение производителя в/с в **будущем**

Конструктор – производитель – интегратор

Крупный системный интегратор

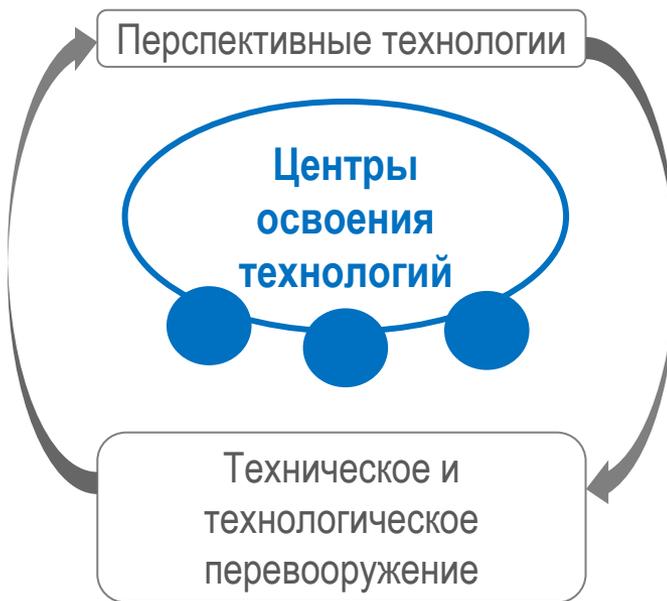


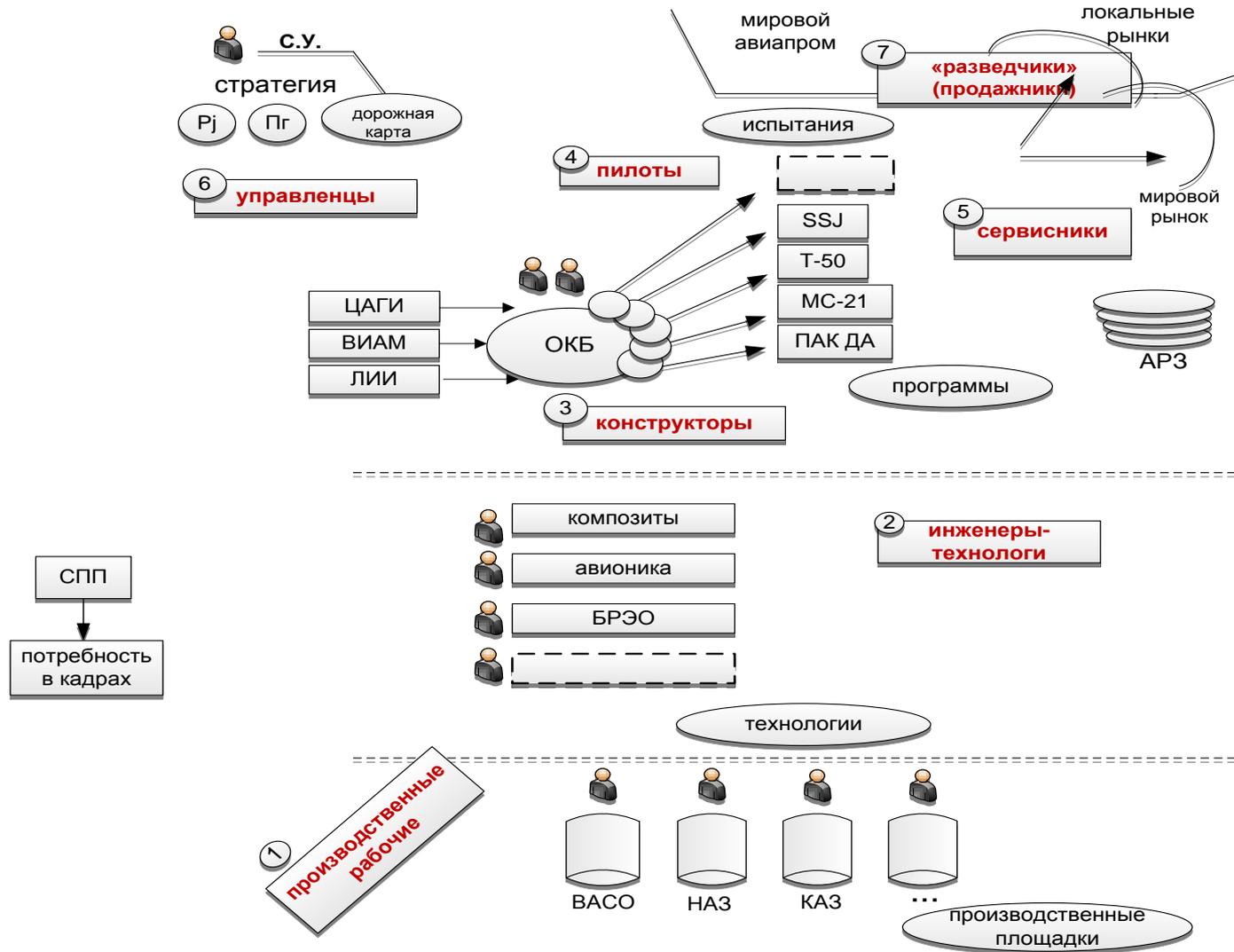
Производитель:

■ Активное участие

■ Концентрация усилий

■ В основном отдается на подряд





типы кадров

- ①    ②    ③    ④    ⑤    ⑥    ⑦

## 1. «Высокоточное оружие на смену ковровым бомбардировкам и обстрелам»

Мы должны разработать **высокоточные проекты** подготовки управленцев, проектировщиков, исследователей, инженеров, станочников для самолетостроения. От расточительной массовости нам необходимо перейти к четким целевым проектам подготовки конкретных групп специалистов

## 2. «Пусть мертвые хоронят своих мертвецов, а нам нужно действовать и жизнь давать другим»

Сегодня важна поддержка команд действующих профессионалов, которые не только «способны сделать», но понимают значение передачи этой способности ученикам и стажерам. Это всем знакомое наставничество или учение у мастера или «**управление знаниями**». Знания, которые рождаются в повседневной практике решения проектных, инженерных и производственных задач, становятся достоянием корпорации в целом

## 3. Новая кадровая политика – не предоставление рабочих мест, но обозначение перспектив роста для специалистов

Советская система «прикрепления» людей к производству давно не действует, кадровый рынок стал мобильным. Принцип **обозначения перспектив** для кадрового резерва должен быть противопоставлен принципу предоставления рабочих мест. При таком подходе капитализация специалиста растет пропорционально его участию в серьезных, масштабных проектах

## 4. ОАК может и должна стать лидером в создании корпоративных систем целевой подготовки

Технические задания на подготовку специалистов нового формата должны формулироваться в центрах создания интеллектуального капитала. Именно здесь должна быть сформирована новая система и стандарты образования. Если еще 50 лет тому назад новые сферы деятельности выращивались внутри систем подготовки кадров, то в современном мире все наоборот – **развивающиеся сферы деятельности создают «под себя» системы подготовки** всех необходимых типов профессионалов.

## Ульяновская область

**ОАК** **Губернатор**

**УлГУ**

**Молодежная авиационная академия**

**УлГТУ**

**Авиастар-СП**

**Ульяновский авиационный колледж**

Минобрнауки Ульяновской области




## Республика Татарстан

**ОАК** **ЗАО «КАПО-Композит»** **Филиал ОАО «Туполев» – КАЗ им. С.П. Горбунова**

**Авиационный класс в школе №35**

**КНИТУ-КАИ**

**Дом занимательной науки и техники**

**Минобрнауки РТ**






## Самарская область

**СГАУ**

**Подготовка учителей физики**

**Торгово-промышленная палата Самарской области**

**Предприятия Самарской области**

Минобрнауки Самарской области



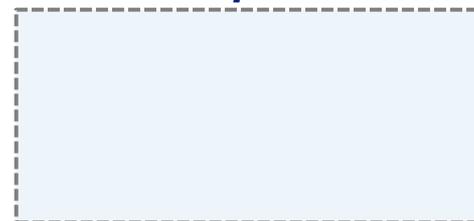

## г. Москва



## г. Жуковский (МО)



## г. Воронеж



**Образовательные проекты по  
сквозным компетенциям**

**OAK** Бизнес-симулятор  
Avia Wars **MG system**

**OAK** Викторина ПС **MG system**

**OAK** LEAN-академия **ДЗО**  
Провайдеры

**Базовые кафедры – лидеры по  
компетенциям**



**E-learning**



**Корпоративная академия**

**Спасибо за внимание!**