

Учебный центр отметил первую пятилетку



Учебный центр как современная фабрика знаний с ЧПУ-управлением. Команда центра, словно наладчики линии, точно задают параметры образовательного продукта - для кого, под какие задачи, в какой форме и с каким результатом на выходе. Диапазон возможностей удивляет. Нужную информацию может получить и абитуриент и опытный специалист. Сотрудники центра называют себя инструментом в руках руководителей. Это значит, что под любую производственную задачу будет найдено оптимальное и эффективное образовательное решение. Так было не всегда. О турбулентности первой пятилетки, невидимых постороннему глазу подвигах расскажет директор, создатель и вдохновитель Учебного центра Людмила Николаевна Ильина.

Людмила Николаевна, многим знакома коллекция самолетных моделей, которую Вы начали собирать, придя на «Климов». Сейчас показываете студентам эволюцию крылатых машин с климовскими двигателями. А как проходило становление Учебного центра, легко набрали нужную высоту?

- Обучение персонала было организовано и до создания учебного центра, но работа эта велась разными подразделениями и иногда бессистемно.

Когда руководством предприятия было принято

ОБУЧЕНО ПО ПРОГРАММАМ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ СПЕЦИАЛИСТОВ - 3717 ЧЕЛОВЕК

решение о создании учебного центра, одной из поставленных задач стала централизация и систематизация процессов подготовки кадров и поддержания у персонала необходимых для решения производственных задач компетенций. Все, что связано с обучением, развитием, переподготовкой персонала, наставничеством, обменом знаниями, начиная от школьника и заканчивая авторитетным профессионалом - должно было оказаться

в едином пространстве.

Нам это удалось: все объединилось в учебном центре. Как любому новичку, нашему молодому коллективу приходилось доказывать свое право голоса.

Вам тогда необходимо было учиться мастерству убеждения или мастерству компромисса?

- Процесс привыкания был обоюдным. На «Климове» работают самостоятельные люди, знающие себе цену и умеющие поставить все на свое место. Запомнился такой случай: как-то на производстве в ответ на свою пылкую речь услышала тихий ответ: «Людмила Николаевна, и до Вас учили, и после Вас будем...» (Смеется. прим. редакции). Этот случай меня хорошо тогда отрезвил и, я бы даже сказала, что изменил. Завод с вековой историей, слаженным коллективом, целой плеядой конструкторов, производственников, внесших уже свой значительный вклад в дело отечественного авиадвигателестроения думает о своем будущем, о сохранении пре-

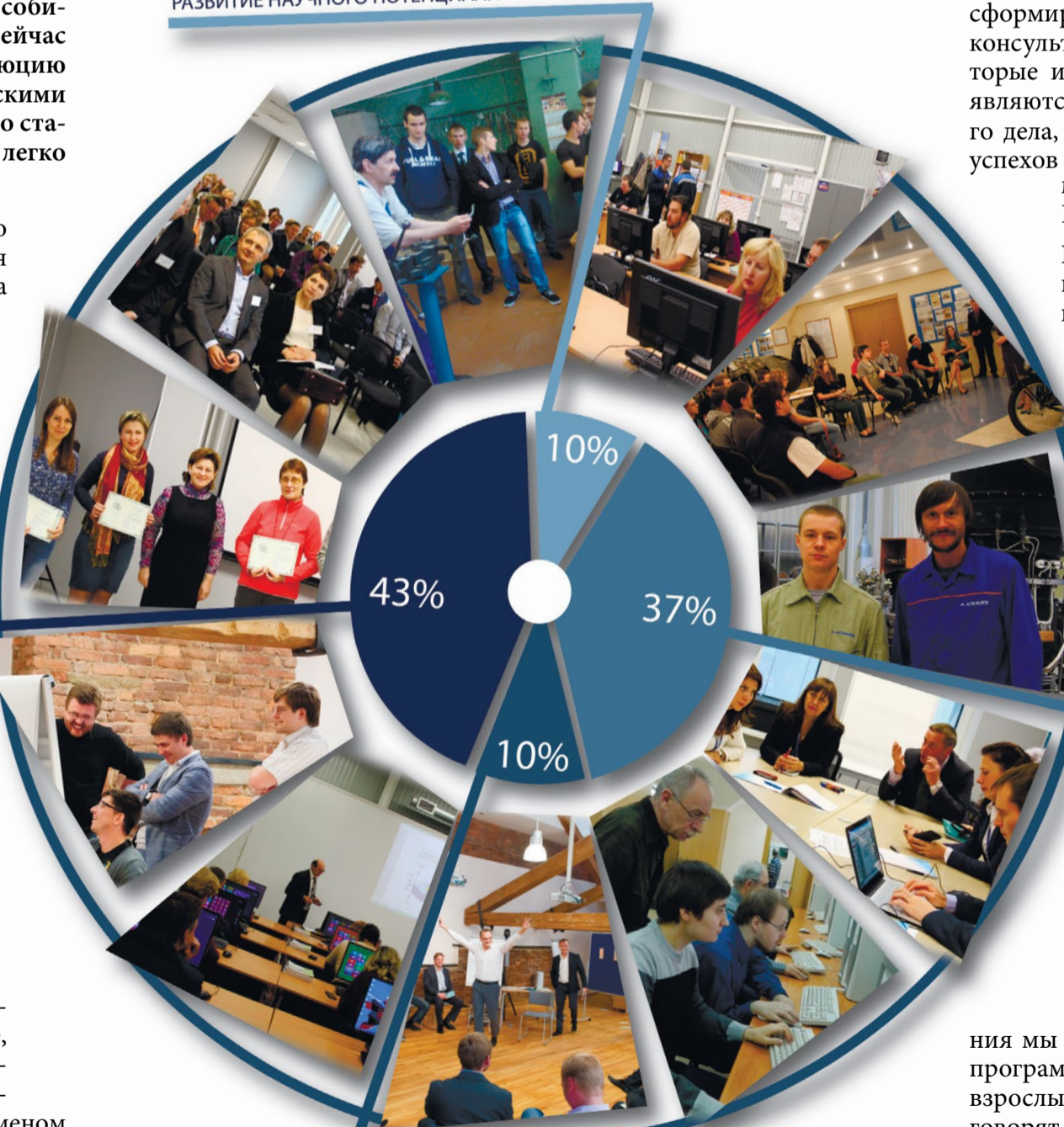
емственности, о том, кому передавать знания, кто придет на смену... Ситуация требовала изменений, но только при сохранении лучших традиций предприятия. Учебному центру необходимо было научиться искать, определять «хранителей знаний», перерабатывать лучший опыт прошлого и, далее, - транслировать его молодежи. Мы считаем, что во все процессы обучения персонала должен быть вовлечен сам персонал. Ничего невозможно сделать без понимания и отклика в подразделениях! Представьте, - список профессий и специальностей, действующих на предприятии, составляет несколько страниц, и какой штат преподавателей мы должны держать при таком раскладе, а главное - нужно ли это? Многие учебные программы могут закрыть свои, заводские профессионалы, которые, работая на своем месте, в определенные часы, в качестве дополнительной нагрузки, готовы выступать в роли преподавателей или наставников. Спустя пять лет, мы видим, что кадровая политика по привлечению и воспитанию собственного педагогического ресурса дала свои плоды. Нам удалось сформировать пул преподавателей, консультантов, наставников, которые и в основной деятельности являются профессионалами своего дела, и достигли определенных успехов в передаче знаний молодому поколению климовцев. Большое им всем спасибо!

Прошло пять лет, полет нормальный. Какие же перспективы у центра?

- Пять лет - приличный срок, но я думаю, что за это время мы только-только заложили фундамент. Наложено большинство организационных процессов, регуляр-

но формируются учебные планы, идет постоянный анализ потребности в обучении. Некоторые важные для предприятия знания мы формализовали в учебных программах. Тенденции обучения взрослых и в России, и за рубежом, говорят о возрастающей роли электронного обучения, дистанционного образования, самообразования. В этом году мы тоже запускаем ряд

РАЗВИТИЕ НАУЧНОГО ПОТЕНЦИАЛА - 804 ЧЕЛОВЕКА



ОБУЧЕНО ПО ПРОГРАММАМ РАЗВИТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ - 859 ЧЕЛОВЕК



Е.Корепанова, ведущий специалист-руководитель группы, Н. Бутцева, ведущий специалист, А. Кошелев, ведущий специалист, Л. Ильина, директор учебного центра, А. Захарова, ведущий специалист, О. Глядченко, ведущий специалист, Г. Щеголихина, ведущий специалист-методист

электронных курсов по охране труда. Этот вид обучения предполагает персональную ответственность за получаемые знания: с преподавателем может и можно как-то договориться о зачете, а компьютер сложно обмануть. Мы мечтаем о компьютерном классе (оборудование для него уже закупается), где можно будет осваивать ПО группами от 15 человек в соответствии со всеми нормами и современными стандартами подготовки персонала. Нам никак не обойтись без собственного учебно-производственного участка, который позволит наладить качественные практики студентов и лицейстов, подготовку рабочих и инженерных кадров без отвлечения материальных ресурсов производства (он тоже в самых ближайших планах). На повестке дня новые

программы по развитию трудовой мобильности, переход к освоению вторых и смежных профессий. В вузах запускаем две базовые кафедры, подготовка персонала на которых будет заточена именно под наши потребности. С точки зрения создания условия для обмена знаниями планируем на базе научно-технической библиотеки создать медиатеку. В среднесрочной перспективе – создание внутреннего учебного портала. Кроме внутреннего учебного центра у нас работает Авиационный учебный центр. Он был создан вскоре после основного и работает, в большей степени, на внешнюю аудиторию. АУЦ создавался на стыке интересов нескольких подразделений и весомый вклад в его создание внесли руководители ОКБ и Службы продаж сервиса. В са-

мых ближайших наших планах – прохождение повторной сертификации АУЦ в Росавиации и получение лицензии на ведение образовательной деятельности в городском комитете по образованию.

Критически смотрите на свою работу?

- В основном, нам удается поддерживать компетенции персонала на должном уровне. Говорю об этом осторожно, потому что, четко осознаю – это не уровень передового промышленного предприятия. Зачастую вижу, что далеко не все полученные знания персонал использует на практике, да и методическое оснащение многих учебных проектов пока оставляет желать лучшего. Иногда возникают противоречия с учебной дисциплиной. Бывают случаи, когда работники предприятия не сдают экзамены по обязательным видам обучения с первой попытки, т.е. фактически подтверждают свой непрофессионализм. А ведь предприятие на обучение персонала тратит немалые средства и для работников все виды обучения бесплатны. На мой взгляд, нам не хватает персональной ответственности и самостоятельности в овладении знаниями, нужными нам для профессионального развития.

Расскажите о тех, кто работает в Учебном центре.

- Нас сейчас 9 человек на два учебных центра. Мы функцио-

нально разделены. Есть группа целевой подготовки, которая занимается молодежью – от абитуриентов до аспирантов, методист, специалисты так называемых «полевых» проектов – различных образовательных программ для наших специалистов. Отдельные направления – это аттестация, повышение квалификации рабочих кадров. Специалисты АУЦ аналогичную работу делают для эксплуатантов. АУЦ - наш «кормилец» со своим планом продаж и доходными договорами, основная часть которых обеспечивается Службой продаж сервиса. Мы выступаем соисполнителями. Практически все сотрудники пришли на «Климов» вместе со мной. Я считаю, что при хорошей организации труда незаменимых людей не должно быть. По этому принципу и живем: в УЦ каждый специалист владеет широкой линейкой компетенций и всегда сможет заменить коллегу. Нам важно видеть проект «сверху» - от первых шагов до финала. Мы тоже учимся, при ошибках занимаемся подробным разбором полетов, каждый из нас работает на результат. За годы работы мы сплотились и держим общий шаг. Я ценю инициативу сотрудников и творческий подход к работе. Развитие учебного центра - это труд многих людей, коллективное стремление к лучшему результату.



Алексей Владимирович Григорьев, генеральный конструктор:

«С точки зрения подхода к обучению считаю, что учиться надо всю жизнь. Мы, как разработчик, сопровождаем свое изделие на всем его жизненном цикле, так и учебный центр должен сопровождать специалистов, постоянно повышая их квалификацию в самых различных областях и не важно кто это – конструктор, технолог, рабочий или руководитель высшего звена. Отдельное направление деятельности – это представление нашей компании в качестве авиационного учебного центра для внешних организаций. Взвзявшись за такую сложную задачу, сотрудники УЦ успешно ее выполняют. Один из важнейших критериев оценки деятельности центра – это взаимодействие с профильными вузами и создание базовых кафедр, на которых кроме обучения важна адаптация специалистов под специфику нашего предприятия. Безусловно, в этом важном направлении учебный центр добился высоких результатов. Желаю Учебному центру новых побед, новых людей, новых образовательных высот».



Денис Михайлович Ванев, директор по персоналу:

«С удовольствием поздравляю учебный центр с пятилетием! Хочу пожелать его сотрудникам нестандартного мышления. Шаблоны тормозят движение, а нам сейчас требуются новые решения и образовательные продукты. Для внешнего направления нужно увеличивать количество услуг для эксплуатантов с получением экономической выгоды. Это задача Авиационного учебного центра, который оказывает эксклюзивные образовательные услуги. Внутреннему учебному центру необходимо развивать производственное обучение и создавать свой производственный учебный центр для выполнения конкретных задач, в первую очередь – повышения квалификации рабочего персонала»



Анатолий Дмитриевич Николаев, ведущий инженер - руководитель группы испытательного комплекса, преподаватель Учебного центра

С 2002 года совмещает основную работу в испытательном комплексе ОАО «Климов» с преподавательской деятельностью. Обучает молодых рабочих различных специальностей по предметам «Материаловедение» и «Допуски и посадки» на присвоение разряда или повышение квалификации.

«Преподавательская деятельность интересна тем, что приходится общаться с различными людьми рабочих специальностей. На рабочие профессии приходят и специалисты с высшим образованием и с большим жизненным опытом. Люди не хотят сидеть, сложа руки, хотят проверить себя в другой области деятельности и освоить новое дело.

Три главных качества хорошего преподавателя: желание участвовать в учебном процессе, большой профессиональный опыт, умение заинтересовать и донести свои знания до слушателя»