СОВРЕМЕННЫЕ ПРОМЫШЛЕННЫЕ РАБОЧИЕ В ЗЕРКАЛЕ ПОСТИНДУСТРИАЛЬНОЙ МОДЕРНИЗАЦИИ

Курагин В.С.

аспирант кафедры теории и социологии управления Уральского института – филиала, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (Россия), 620990, Россия, г. Екатеринбург, ул. 8 марта, 66, к.506, feldman-mih@yandex.ru

Фельдман М.А.

доктор исторических наук, профессор, профессор кафедры государственного управления и политических технологий Уральского института – филиала, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (Россия), 620990, Россия, г. Екатеринбург, ул. 8 марта, 66, к.525, feldman-mih@yandex.ru

УДК 316.334.34:377
ББК 60.543.121

Цель. Статья посвящена характеристикам современных промышленных рабочих, связанных с уровнем образованием, социальным самочувствием, оценкой уровня дохода и иными аспектами.

Методы. Социологические данные общероссийского и регионального масштаба сопоставляются с результатами обследования на одном из крупнейших предприятий Урала – Уралэлектромедь (УГМК).

Результаты и практическая значимость. Предложены пути повышения квалификации рабочих, соответствующие требованиям рынка труда.

Научная новизна. Выявлены основные направления развития кадрового потенциала современных промышленных рабочих, обозначены проблемы и пути решения уровня образованности и профессиональной квалификации.

Ключевые слова: рабочие, промышленность, социум, квалификация, программы, Свердловская область, отрасль, характеристики, профессиональное образование.

Kuragin V.S., Feldman M.A.
MODERN INDUSTRIAL WORKERS IN THE MIRROR OF POST-INDUSTRIAL MODERNIZATION

Purpose. Article is devoted to the characteristics of modern industrial workers associated with the level of education, social well-being , assessment of the level of income and other aspects.

Methods. Sociological data nationwide and regional scale are compared with the results of one of the largest ENTERPRISE Urals - Uralelectromed (UMMC).

Results and practical significance. Suggested ways to improve the skills of workers that meet the requirements of the labor market.

Scientific novelty. The basic directions of development of personnel potential of modern industrial workers, marked problems and solutions level of education and professional qualifications.

Key words: workers, industry, society, qualification, program, Sverdlovsk region, industry characteristics, vocational education.

© Курагин В.С., Фельдман М.А., 2014

2012 г. можно считать определенным рубежом в политике государства по отношению к многочисленной социальной группе промышленных рабочих. Задачи постиндустриальной модернизации получили обоснованное дополнение в форме Указа президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 596 «О долгосрочной государственной экономической политике» [12], в частности, создания высокопроизводительных рабочих мест. Все это усиливает интерес представителей органов власти и специалистов к качественным характеристикам промышленных рабочих. К сожалению, эта проблема в научной литературе освещена

весьма схематично, в форме кратких комментариев к социологическим обследованиям; нет сравнения общероссийских и региональных данных; региональные результаты не сопоставляются с показателями на крупнейших предприятиях.

Весьма показательные данные содержатся в масштабном исследовании молодых промышленных рабочих России, проведенном в различных индустриальных центрах России в 2012 г.[1]. Выделим основные дефиниции современных молодых рабочих промышленности Российской Федерации. Почти половина юношей и девушек пополняют рабочий класс после окончания 11-летки. По сути, это пополнение неквалифицированных, готовых на любую работу, молодых граждан. В отличие от прошлых лет, только 28 % из пришедших на рабочие места юношей и девушек получали профессиональную подготовку в системе начального профессионального образования. Еще 13 % молодых рабочих успели закончить ССУЗ (в прошлом - «техникум»). Лишь трое из ста после средней школы продолжали учебу на курсах. Есть «у станка» и выпускники вузов, их полтора процента.

Как видно из приведенных данных, только 45,5 % молодых рабочих имеют какую-либо профессиональную подготовку вообще, не говоря уже о ее соответствии требованиям работодателей. С учетом того, что двадцатилетнее развитие страны выявило резкое отставание профессионального образования от запросов современного производства, а также осознание того, что большая часть учебных заведений системы начального (НПО) и среднего (СПО) профессионального образования страны не в состоянии участвовать в создании современной конкурентоспособной экономики инновационного типа [4], ситуация приобретает особо драматический характер.

Еще одной показательной чертой можно считать совпадение социальной принадлежности рабочих в двух поколениях. В основном молодые люди приходят на рабочие места на промышленных предприятиях именно по стопам родителей. Столь же распространенное явление – приехать из села или небольшого городка в город, на заработки, на завод.

Для большинства семей рабочих работа не приносит достатка. Только у 46% опрошенных молодых рабочих доходы родителей позволяли семье нормально питаться, покупать одежду и недорогую домашнюю технику. Больше чем в трети семей (37%) денег хватало впритык, а 6% просто бедствовали, экономя даже на еде или обуви [1].

К сожалению, эти данные касаются только социума молодых рабочих. Однако, во-первых, речь идет о будущем страты промышленных рабочих; во-вторых, приведенные данные корреспондируются с показателями и старших возрастов рабочего социума. Так рабочих высшей квалификации в России осталось всего 5 % от общего числа (для сравнения: в США – 43 %, ФРГ – 56 %, Японии – свыше 75 %). С учетом того, что средний возраст квалифицированных рабочих приближается к предпенсионному – 54 годам, в ближайшие 5–7 лет отечественное производство может столкнуться с тяжелыми кризисными явлениями в кадровой сфере [13].

В этой связи, можно констатировать, что отечественная экономика характеризуется как экономика невостребованных знаний, а дефицит квалифицированных рабочих кадров становится серьёзным препятствием на пути дальнейшего развития страны.

Аналогичные выводы можно сделать и рассматривая характеристики промышленных рабочих Свердловской области. Как отмечается в Комплексной программе развития промышленности Свердловской области на период до 2020 г., за анализируемый период (2008 – 2011 гг.) потребность в кадрах со стороны различных отраслей промышленности находится практически на одном уровне – 60-70 тыс. чел. в год [5, с. 71-72]. По мнению авторов Комплексной программы, это может говорить об относительно *успешной реализации кадровой политики*, способствующей согласованию интересов работодателей и работников [5, с. 71-72]. Вывод удивителен, поскольку все последующие характеристики качества рабочей силы в Комплексной программе носят полностью противоположный характер. Среди текущих проблем кадрового обеспечения промышленности Свердловской области обозначены следующие:

во-первых, для рынка высококвалифицированной и квалифицированной рабочей силы характерно размывание профессиональных структур. В период рыночных реформ доля высококвалифицированных специалистов в структуре занятых по оценкам экспертов сократилась до 30% [5, с. 73];

во-вторых, большую озабоченность вызывает сокращение накопленного кадрового потенциала, прекращение притока молодых специалистов и, как следствие, старение кадров (например, средний возраст на высокотехнологичных предприятиях машиностроения составляет 45-50 лет), низкая степень закрепления и высокая степень текучести вновь поступающих на предприятия; дефицит высококвалифицированного производственного персонала и инженерных кадров, обеспечивающих конструкторско-технологические разработки и сопровождение производственных процессов на предприятиях [5, с. 73].

Наиболее острой проблемой является ситуация с представителями рабочих профессий. Так, ***на существующем рынке труда 80% претендентов на рабочие места обладают низким уровнем квалификации, 7% – не имеют никакой квалификации,*** а 39%

вообще не получили профессионального образования [5, с. 74]. В ситуации, когда подавляющее большинство выпускников учреждений начального профессионального образования выпускаются с третьим квалификационным разрядом, что не позволяет использовать их на высокотехнологичных производствах, а учреждения профессионального образования Свердловской области практически не занимаются повышением квалификации рабочих кадров на уровень 4-5 разрядов в силу недостаточного материального и кадрового обеспечения [5, с. 73], положение с рабочими кадрами может стать такой преградой для модернизации, преодолеть которую не помогут никакие инвестиции.

Явно не об «успехах реализации кадровой политики» сообщают тезисы Комплексной программе, повествующие о неравномерном распределение трудового ресурса по территории Свердловской области, например, избыточность работающих на градообразующих предприятиях, что во многом определяет высокую дифференциацию промышленных компаний по уровню заработной платы; отсутствии механизмов прогнозирования и управления кадровым обеспечением отдельных отраслей и кластеров в условиях современного рынка труда (!); несоответствии региональной структуры профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации специалистов, а также уровня компетентности выпускников потребностям региональной промышленности; отсутствии системы профессиональной ориентации молодежи в промышленности и неразвитость политики найма «молодых кандидатов» (руководителей в возрасте до 40 лет); неразвитой системе адаптации персонала, система корпоративного обучения [5, с. 74].

Закономерность такого положения во многом связано с отношением руководства кампаний к проблеме профессиональной подготовки работников. Собственные затраты предприятий на профессиональное обучение персонала составляют сегодня всего около 0,25% от фонда оплаты труда, в то время как, согласно экспертным оценкам, для обеспечения необходимого уровня квалификации рабочей силы на эти цели требуется направлять не менее 2% [5, с. 74].

Но не только увеличение затрат на профессиональное обучение рабочих должно коренным образом изменить положение дел. Современные учреждения НПО и СПО нуждаются не столько в «косметическом» совершенствовании системы подготовки рабочих кадров, сколько в ее кардинальной перестройке на основе смены поколений материально-технологической базы, внедрения инноваций, нового содержания, форм и методов профессиональной подготовки учащихся (студентов), а также педагогического менеджмента.

Большая социально-экономическая значимость вышеперечисленных проблем, многоуровневый и многоаспектный их характер обусловливают необходимость применения программно-целевого подхода и проектного управления. В таком контексте представляется целесообразным разработка и реализация Национального проекта «Российская рабочая квалификация», направленного на обеспечение сетевого взаимодействия учреждений НПО и СПО страны, бизнеса и науки.

При этом в качестве приоритетных направлений подготовки рабочих кадров в рамках предлагаемого национального проекта могут быть реализованы следующие инновационные модели:

- модель «**Высшее рабочее образование – прикладной бакалавриат»** – *тип многоуровневой вариативной подготовки высококвалифицированных рабочих с высшим профессиональным образованием для инновационного высокотехнологичного производства;*
- модель «**Профессиональное ремесленное образование»** – *интегративная подготовка квалифицированных специалистов для широкого развития сферы малого бизнеса.*

Модели базируются на современных теоретико-методологических разработках, накопленном отечественном и зарубежном опыте. Необходимость реализации модели «**высшего рабочего образования – прикладного бакалавриата»** обусловлена следующим**.** В настоящее время целый ряд рабочих специальностей выдвигают требования уровня высшего образования (например, сталевары, специалисты в области информационных технологий и т. д.). Аналогичные процессы происходят и в развитых странах – в Японии, США, ФРГ и др., где рабочий со ***специальным*** высшим образованием уже не редкость.

Еще в 1992 г. специалистами Российского государственного профессионально-педагогического университета (РГППУ) разработана и внедрена в ряде учебных заведений Свердловской и Тюменской области Концепция высшего рабочего образования и пакет нормативной и учебно-методической документации, полностью обеспечивающей многоуровневый, вариативный учебно-воспитательный процесс подготовки рабочих с высшим образованием (прикладной бакалавриат). Была разработана модель института рабочего образования (ИРО), создаваемого на базе вуза, техникума, колледжа или «продвинутого» профессионального училища, в котором каждому человеку обеспечивается ***формирование индивидуальной образовательной траектории для дальнейшего профессионального, карьерного и личностного роста*** [4].

Фактически это первая в стране система рабочего образования, которая соответствует «экономике знаний» и позволяет реализовать популярный в развитых странах лозунг «Образование через всю жизнь». Такая система позволяет молодому человеку не толь-

ко успешно профессионализироваться и планировать свою карьеру на любом предприятии, но и при социально-экономической необходимости самостоятельно создавать новые рабочие места, в том числе малые инновационные предприятия.

Актуальность реализации модели «**Профессиональное ремесленное образование»** обусловлена закономерными процессами общественного развития. Современные национальные экономики развитых стран характеризуются переходом от массового производства стандартной продукции к специализированным малым формам производства и сервиса, рассчитанным не только на индивидуальные потребности граждан, но и на потребности высокотехнологичного производства. При этом производство товаров и услуг по непосредственным заказам населения имеет, как правило, эксклюзивный характер и направлено на улучшение качества жизни.

В настоящее время реализации данных процессов препятствует ряд факторов. Так, в регионах с относительно развитой промышленностью получили широкое распространение разнообразные формы ускоренной дифференцированной подготовки рабочих для ограниченной узкоспециализированной деятельности на конкретном рабочем месте. Низкий уровень подготовки рабочих при данном подходе обусловлен доминированием *форм и методов обучения, неадекватных современным социально-производственным требованиям*. Представляется, что наряду с определенным экономическим эффектом для работодателей такой подход приведет *к стагнации производства и существенным материальным потерям*.

Актуальной является также *проблема разработки и апробации моделей подготовки квалифицированных рабочих* с участием социальных партнеров (работодателей). По результатам социологического опроса более 70 % руководящих работников предприятий считают, что необходимыми условиями подготовки таких рабочих являются [4]: формирование индивидуальной образовательной траектории для профессионального, карьерного и личностного роста обучающихся; тесное взаимодействие предприятий с учреждениями профессионального образования в части, касающейся определения целей, содержания, форм и методов обучения. В то же время почти половина руководителей производства считают, что к подготовке кадров в условиях предприятий должен привлекаться потенциал системы профессионального образования [14, с. 70-73].

Для руководства передовых промышленных предприятий необходимость внедрения моделей подготовки квалифицированных кадров наиболее актуальна. Отраслевая структура промышленности Свердловской области за период 2000-2011 гг. *претерпела существенные изменения* (Рис. 1, 2) [10, с. 5-6]. Так, доля металлургии в 2000 г. составляла 51,4%, в том числе черной металлургии – 23,3%, цветной 28,1%. Вторым по удельному весу в технологической структуре производства области являлся машиностроитель-

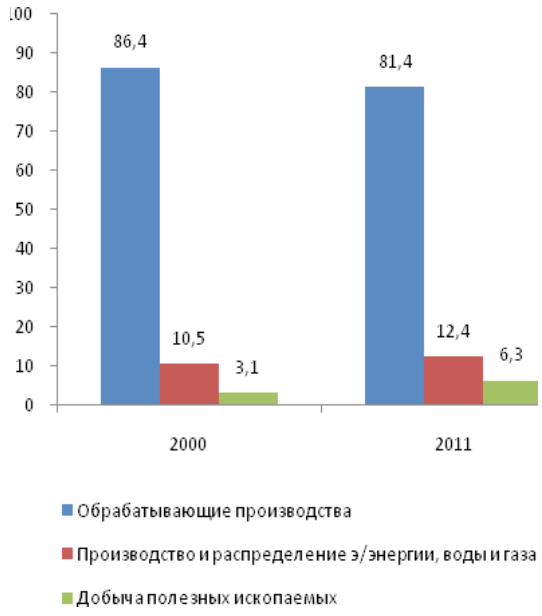


Рис.1. Структура промышленности Свердловской области в 2000 и 2011 гг., %

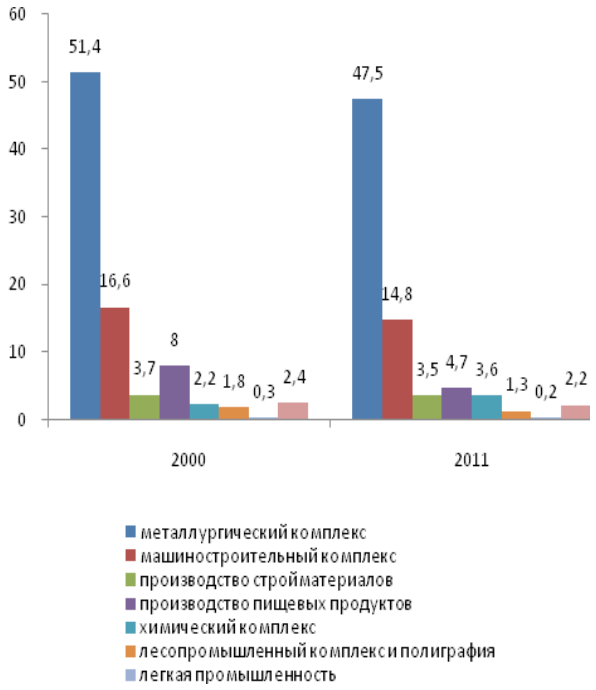


Рис.2. Структура обрабатывающего сектора промышленности в 2000 и 2011 гг., %

ный комплекс (16,6% – в 2000г.) в составе оборонных и гражданских предприятий. Наименьшее развитие в области получил комплекс потребительских отраслей в составе легкой и пищевой промышленности, на долю комплекса приходилось 8,3%. В 2011 году на долю металлургии (цветной и черной) приходится уже 47,5%, машиностроительный комплекс занимает 14,8%, потребительский комплекс имеет не более 5% в промышленном производстве [10, с. 6].

Очевидно, что основной «*локомотив*» - металлургия, следовательно именно там уровень профессиональной подготовки рабочих, специалистов-управленцев определяет эффективность модернизации и производительности, расширения производства, обеспечения конкурентоспособность на внутреннем и внешнем рынках.

Анализ структурных изменений в ВРП и промышленности за 2000-2011 годы (Рис. 1-3) показывает, что разные отрасли промышленности адаптировались к меняющимся условиям хозяйственной деятельности, в том числе и кризису, с разной интенсивностью. В структуре отраслей обрабатывающего сектора единственной отраслью, доля которой увеличилась с 2000 к 2011 году, является химическая отрасль [по ОКВЭД в химическую отрасль входят химическое производство и производство резиновых и пластмассовых изделий]. Все остальные отрасли потеряли в течение данного периода свой вес в структуре промышленности. Наибольшее снижение доли отмечается по таким отраслям как металлургия (-3,9 п.п.), пищевая промышленность (-3,3 п.п.) и машиностроение (-1,8 п.п.).

Необходимо отметить, что снижение металлургического производства в структуре промышленности связано с исчерпанием конъюнктурных преимуществ металлургических предприятий на внутреннем и внешнем рынках и ограничениями по производственным мощностям. Для сравнения можно добавить, что в 1990 г. на металлургию приходилось 40,1% промышленного производства, в 2000 году, как уже отмечалось, эта доля возросла до 51,4%, а к 2011 году упала до 47,5%.

Ключевым предприятием металлургического комплекса Свердловской области является ОАО “Ура-

Таблица 1. Расчет экономического эффекта

№ п/п	Наименование показателей	Ед. изм.	2012г.		Отклонение ТПФП от 2012г.	
1						
	Среднесписочная численность	чел.	2013	1313		
	ВПРМ		1800	2500		
2	Товарная продукция, работы, услуги	млн.руб.	8 526	10202	1646	
		млн.руб.	2226	1452		
			6300	8750		
3	Себестоимость товарной продукции, работ, услуг	тыс.руб.	6 709 598			
4	Прибыль от товарной продукции, работ, услуг	тыс.руб.	1 816 887			
5	Рентабельность ТП	%	21,3			
6	Затраты на 1 руб. ТП	коп.	78,7			
12	Прибыль(убыток) от прочих доходов и расходов	тыс.руб.	-389 360			
13	Прибыль до налогообложения	тыс.руб.	1 427 527			
14	Текущий налог на прибыль	тыс.руб.	329 258			
15	Чистая прибыль	тыс.руб.	1 098 269			
17	Фонд заработной платы списочного состава	тыс.руб.	1 373 057			
18	Среднесписочная численность	чел.	2013	1313		
	ВПРМ		1800	2500		
19	Средняя заработная плата списочного состава	руб.	30 008	30 008		
	На ВПРМ		40000	40000		
23	Капитальные вложения без НДС и без % по инвестиционным кредитам	тыс.руб.	2 011 414		+420	

лэлектромедь". Ознакомимся подробнее с подготовкой и переподготовкой кадров на данном предприятии [11].

На данный момент на предприятии удельный вес сотрудников с профильным образованием составляет 60 % (≈ 4800 человек), из них 26 % (≈ 1250 человек) с высшим образованием и 74 % (≈ 3550 человек) со среднеспециальным.

*70 % сотрудников (≈ 5650 человек) ежегодно проходят курсы по повышению квалификации и переподготовк*е. До открытия «Технического университета» (сентябрь 2013 г.) базой для обучения служат техникумы В.Пышмы и УрФУ (Институт материаловедения и металлургии). Также, раз в 5 лет проводится аттестация по повышению или подтверждению имеющейся квалификации у работников по рабочим профессиям.

Расходы компании на стратегическую подготовку в учреждениях высшего профессионального образования составляют 20% от общего объема затрат на обучение персонала. За период существования стратегического проекта по обучению кадров - с 2001 по 2012 год - число студентов выросло в 10 раз, расходы на целевую подготовку при этом увеличились в 13 раз [8].

Если оценить экономическую эффективности создания высокотехнологичных рабочих мест в УГМК-Холдинг и за основу принять следующие параметры:

– выручка за одно рабочее место в объёме 3,5 миллиона рублей в год,

– добавленная стоимость −900 тысяч рублей,

– зарплата работника — не менее 30 тысяч рублей в ценах 2011 года.

Тогда, согласно Программе модернизации рабочих мест в УГМК-Холдинге планируется создание 700 рабочих мест. Затраты на модернизацию одного места – 600 000 руб. (!)

Вывод: Объем вложений составит 420 млн руб., а прирост выручки будет 1646 млн. руб.

Отдельно стоит обратить внимание на «Технический университет» УГМК — это учебный центр, который обеспечит с осени 2013 г. непрерывную практическую подготовку кадров. Подготовка пойдёт по трём направлениям: практическое обучение студентов-целевиков (тех, кто обучается в Уральском федеральном университете по целевому направлению от УГМК), учебный центр для рабочих и курсы повышения квалификации для сотрудников холдинга. Программы начального и среднего профессионального образования, производственно-технологического бакалавриата, проектной и технологической магистратуры – все они ориентированы на подготовку персонала для нужд УГМК. В рамках соглашения о сотрудничестве между Правительством Свердловской области и Уральской горно-металлургической компанией по подготовке высококвалифицированных рабочих кадров, а также согласно Постановлению Правительства Российской Федерации № 23 от 22.01.2013 г. «О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов» [9] работа по разработке профессиональных стандартов возложена на холдинг.

На данный момент разработаны и внедрены на апробацию в техникумах «Юность» и «Уралмашевец» 75 уникальных профессиональных стандартов. Всего в «Техническом университете» планируется работа по 400 профессиональным стандартам подготовки и переподготовки рабочих кадров. Огромное количество объясняется основательностью подхода сотрудников УГМК к разработке профессиональных стандартов - различия есть даже между подготовкой мастеров внутри одного производственного цеха (!).

Также, в Свердловской области имеется и опыт по созданию «корпоративного университета» пытался реализовать Уралвагонзавод. В 2008 г. при основании Корпоративного университета Уралвагонзавода набор составил 700 человек. Руководством корпорации слушателям было обещано бесплатное обучение. Кризис осени 2008 г. заставил руководство корпорации отказаться от бесплатности обучения. Ныне набор по всем направлениям не превышает 100 магистров. *Между тем, опыт РКС подсказывает: доля работников охваченных опережающим (дополнительным) образованием составляет более 12 %* [7, с. 18]. В случае использования такой нормы, для 27-тысячного коллектива Уралвагонзавода такой набор составлял бы более 3 тысяч работников.

Работа по приему и целевому направлению на обучение для нужд предприятия ведется регулярно. В период с 2006 по 2012 годы в ОАО «Уралэлектромедь» были трудоустроены 175 выпускников целевой подготовки. В настоящее время в ВУЗах по целевому набору от ОАО «Уралэлектромедь» продолжают обучение 60 человека. Затраты на целевую подготовку специалистов ежегодно составляют от 4 до 6 млн. руб. Ежегодно в высших и средних профессиональных учебных заведениях без отрыва от производства обучаются более 200 работников ОАО, порядка 60-70 % из них – молодые работники [3, с. 2]. Ежегодно трудоустраивается порядка 35 человек из «целевиков». Немногие предприятия продолжают реализовывать подобные программы. При реализации данного механизма частно-государственного партнерства сложность возникает в том, что ВУЗ выпускает специалистов одномоментно – как правило в июле – и к этому времени очень сложно подготовить достаточное количество квалифицированных рабочих мест. Специалисты требуются периодически, а получается, что принимать приходится всех практически разом, что отражается на производстве,

когда некоторые рабочие места ждут новоиспеченного специалиста по несколько месяцев. Также на предприятии внедрена система наставничества и «целевик», приходя на работу, первое время работает непосредственно с опытным профессионалом. В 2012 году 235 работников предприятия осуществляли функции наставника [3, с. 1]. В среднем, новые работники с высшим образованием 1 год после выпуска работают на рабочих должностях, чтобы усвоить производственную технологию. Такая социально-профессиональная адаптация позволяет выпускнику приспособиться к его новому статусу, войти в трудовой коллектив и установить с ним необходимые контакты, стать полноправным членом. Также, за этот период определяется уровень соответствия между компетенциями молодого специалиста и характером профессиональной деятельности и принимается решение о его дополнительном профессиональном образовании на предприятии. В то же время, по истечении года работы, все новые сотрудники в обязательном порядке проходят курсы повышения квалификации.

Из рассмотренных особенностей проведения кадровой политики на промышленном предприятии существенными отличиями ОАО «Уралэлектромедь» являются:

- процесс постоянного обновления и модернизации производства [2];

- реализация в широчайших масштабах программ по обучению, переобучению и опережающему обучению сотрудников.

Со стороны государственных органов власти разработана Концепция ОЦМ «Развитие промышленности Свердловской области и повышение ее конкурентоспособности на период 2014-2018 гг.» [6] впервые не только указывает на инструменты госрегулирования, но и определяет размеры и направления финансирования. На все виды технического обучения и переобучения работников выделяется более 700 млн. рублей или 4 % от всех затрат на развитие промышленности [подсч. по 6, с. 40, 59-61].

Целью направления «Кадры для новой индустриализации» является обеспечение промышленных производств Свердловской области трудовыми ресурсами в достаточном количестве и надлежащей квалификации.

Основными блоками мероприятий в рамках настоящего направления являются:

1. Субсидии на реализацию программ подготовки высококвалифицированных кадров для предприятий промышленного комплекса Свердловской области;

2. Реализация образовательных программ по проектам развития региона;

3. Формирование сети базовых ОУ ПО (рассмотрение профильных ресурсных центров РПО на базе ОУ);

4. Создание и обеспечение деятельности совместных отраслевых методических советов по методическому обеспечению процедуры сертификации квалификаций;

5. Внедрение системы региональных грантов на создание программ профессиональной переподготовки с обязательной сертификацией полученной квалификации;

6. Субсидия на создание регионального инжинирингового центра модернизации на базе учебно-демонстрационного центра в Екатеринбурге в рамках некоммерческого партнёрства вузов, инжиниринговых компаний, региональной власти и федеральных институтов развития [6, с. 37-38].

Рассмотренный в статье опыт развития кадрового потенциала рабочих в Свердловской области является показательным для России и крупнейшим промышленным регионам можно взять его за основу при построении системы непрерывного образования на предприятиях и формировании высокопроизводительных кадров.

Литература:

1. Добрынина Е.. Пролетарий над гнездом. Почему в современной России рабочую молодежь не слышат, не слушают, не ценят и не замечают? // Росийская газета. 30 января. 2013.
2. Информационная справка: За период с апреля по июнь 2013 г. произведено 5 технологических модернизаций на производстве от запуска нового цеха, до капитального ремонта отражательной печи для производства медных гранул [электронный ресурс]. URL: http://www.elem.ru/ru/ (дата обращения 03.06.2013).
3. Информационная Справка о молодежной политике ОАО «Уралэлектромедь» // Текущий архив предприятия. 2013. С. 2.
4. Колегова Е.Д., Маврина И.Н., Мокроносов А.Г., Федоров В.А., Хаматнуров Ф.Т. Подготовка рабочих кадров для инновационной экономики: проблемы и пути решения // Вопросы управления. 2012. № 2 (19).
5. Комплексная программа развития промышленности Свердловской области на период до 2020 г. (Проект). Екатеринбург, 2012 // Текущий архив института экономики РАН.
6. Развитие промышленности Свердловской области и повышение ее конкурентоспособности на период 2014-2018 гг. Концепция ОЦМ [электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
7. Маркелова А.А. Использование зарубежного опыта в процессе совершенствования государственно-

го регулирования рынка труда в Российской Федерации. АКД. Саратов, 2009.
8. Олюнин В. Директор по персоналу «УГМК-Холдинг»: «Крупные работодатели являются «лакмусовой бумагой» для оценки деятельности вуза» // Агентство Interfax-Russia (Уральский федеральный округ/Эксклюзив). Опубликовано 20 августа 2012 г.
9. О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов: Постановление Правительства Российской Федерации № 23 от 22.01.2013 г. [электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой система «Консультант Плюс».
10. Приложения к Комплексной программе развития промышленности Свердловской области на период до 2020 г. Екатеринбург, 2012 // Текущий архив института экономики РАН. С.5-6.
11. Справка о выполнении ОАО «Уралэлектромедь» условий Отраслевого тарифного соглашения в 2012 году // Текущий архив предприятия ОАО «Уралэлектромедь».
12. О долгосрочной государственной экономической политике Указ Президента Российской Федерации 7 мая 2012 года № 596 [электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой система «Консультант Плюс».
13. Федоров В.А. Профессионально-педагогическое образование в изменяющихся социально-экономических условиях: научное обеспечение развития // Образование и наука. Известия Уральского отделения Российской академии образования, 2008. №9 (57) С. 127-134.
14. Шиканов С.В. Современные проблемы профессионального образования рабочих кадров в рамках экономического развития РФ // Известия Томского политехнического университета. 2008. Т. 313. № 6. С. 70-73.

References:

1. Dobrynina E. Proletarian over the nest. Why in modern Russia the working young people are not hear, not listening, not valued and not notice? // Rossiyskaya Gazeta. 30 January. 2013.
2. Background information: During the period from April to June 2013 produced 5 technological upgrades in the production from the start of the new workshop to overhaul reverberatory furnace for the production of copper granules [e-resource]. URL: http://www.elem.ru/ru/ (access date 03.06.2013).
3. Background information on the youth policy of JSC “Uralelektromed”// Current enterprise archive. 2013. P. 2.
4. Kolegova E.D., Mavrina I.N., Mokronosova A.G., Fedorov V.A., Khamatnurov F.T. Training of personnel for the innovation economy: problems and solutions // Voprosy Upravlenya. 2012. № 2 (19).
5. Integrated Industrial Development Programme of Sverdlovsk region in 2020 (Draft). Ekaterinburg. 2012 // The current archive Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences.
6. The development of the industry of the Sverdlovsk region and enhancing its competitiveness in the period 2014-2018 years. Concept OCM [e-resource]. Access of legal reference system “ConsultantPlus”.
7. Markelova A.A. Use of foreign experience in the process of improving the state regulation of the labor market in the Russian Federation. AKD. Saratov, 2009.
8. Olynin V. HR Director “UMMC-Holding”: “Large employers are” litmus test “to assess the activities of the university” // Interfax-Russia Agency (Urals Federal District / Exclusive). Published on August 20, 2012.
9. On Rules of development, adoption and application of professional standards: Russian Federation Government Resolution № 23 of 22.01.2013 [e-resource]. Access of legal reference system “ConsultantPlus”.
10. Application to Integrated Program of Development Sverdlovsk region Industry for the period up to 2020. Ekaterinburg, 2012 // The current archive Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences. P.5-6.
11. Background information on the implementation of Industry Tariff Agreement in 2012 by JSC “Uralelektromed” // Current enterprise archive of JSC “Uralelektromed”.
12. On the long-term national economic policy Presidential Decree of 7 May 2012 № 596 [электронный ресурс]. [e-resource]. Access of legal reference system “ConsultantPlus”.
13. Fedorov V.A. Vocational teacher education in changing socio-economic environment: scientific development // Obrazovaniye I nauka. Izvestiya of the Ural Branch of the Russian Academy of Education, 2008. №9 (57) P. 127-134.
14. Shikanov S.V. Modern problems of professional education of personnel in the economic development of the Russian Federation // Izvestiya of the Tomsk Polytechnic University. 2008. V. 313. № 6. P. 70-73.