



# ОАО «ОПК «ОБОРОНПРОМ»

**Крайчинская Светлана Брониславовна,**  
*директор по управлению человеческими  
ресурсами*

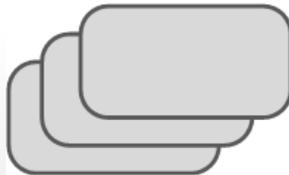
**Воротеляк Татьяна Михайловна,**  
*заместитель руководителя корпоративного  
университета*

## Корпорация «ОБОРОНПРОМ»



ВЕРТОЛЕТЫ РОССИИ

ОАО «Вертолеты России»  
100%



*Серийные заводы  
Конструкторские бюро  
Агрегатные предприятия*



ОБЪЕДИНЕННАЯ  
ДВИГАТЕЛЕСТРОИТЕЛЬНАЯ  
КОРПОРАЦИЯ

ОАО «УК «Объединенная  
двигателестроительная корпорация»  
100%



*Дивизионы по типу продуктов  
(вертолетные двигатели, боевая авиация,  
гражданские двигатели, энергетические  
установки)  
Центры технологических компетенций*

**Корпорация «ОБОРОНПРОМ»** - многопрофильная промышленно-инвестиционная группа в области машиностроения и высоких технологий. Входит в состав ГК «Российские технологии».

**Месторасположение:** предприятия корпорации находятся в 12 регионах страны от Москвы до Приморского края.

**Основная продукция:** вертолеты, газотурбинные двигатели, системы противовоздушной обороны.

**Количество сотрудников:** около 120 тыс. человек.

**Выручка в 2011 году** составила более 230 млрд. рублей.

В 2011 году Корпорация «ОБОРОНПРОМ» стала **победителем Национальной премии в области бизнеса «Компания года 2011»** в номинации «Машиностроение».



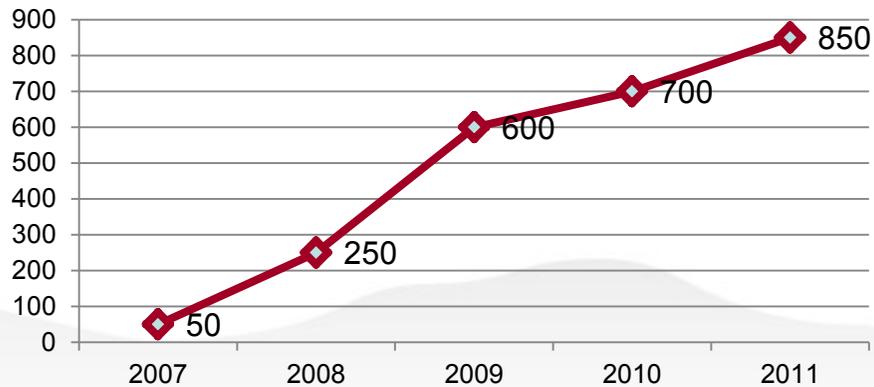
1. Построение **современной системы управления на основе программно-проектного подхода**. Создание и внедрение корпоративных стандартов управления проектами, в т.ч. «гейтовой» системы
2. Внедрение практики **«бережливого производства»**, что позволит сократить издержки до 15%
3. Реализация единой технической политики, специализация и концентрация производств, **развитие кооперации и центров компетенций**
4. Ориентация продукции на **глобальный рынок**. Кооперация с технологическими лидерами. Альянсы на региональный рынках
5. Реализация **новых эффективных направлений бизнеса** и расширение ареала применения имеющихся технологических компетенций (в частности, проект создания производства беспилотных летательных аппаратов совместно с израильской компанией IAI)
6. Создание **систем послепродажного обслуживания** (ППО) продукции, соответствующих международным стандартам, и их международная сертификация
7. Внедрение **системы управления знаниями**, создание корпоративного университета, организация непрерывного образования и повышения квалификации, разработка и внедрение профессиональных стандартов, формирование кадрового резерва

Корпоративный университет **основан в 2008 году**. Это структурное подразделение Корпорации, **основные функции которого:**

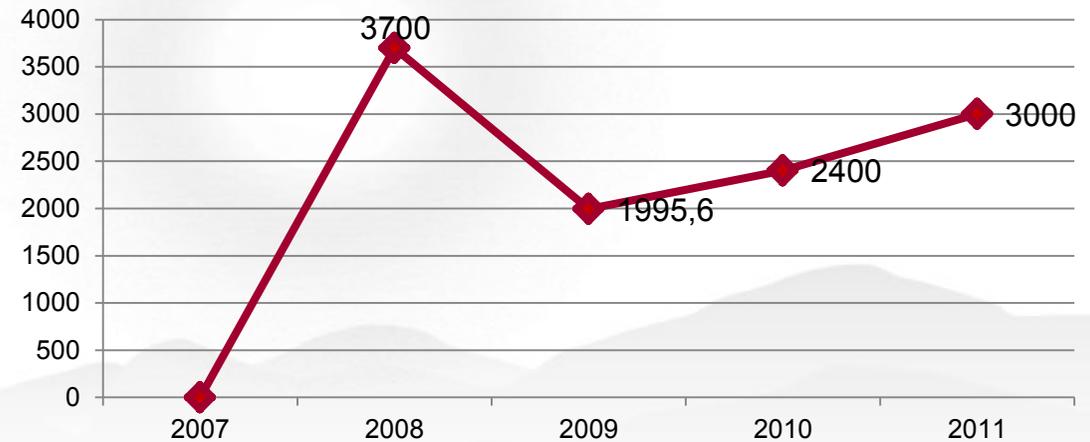
1. **Штабное обеспечение** разработки и реализации **прорывных проектов** и программ развития в рамках стратегии Корпорации и интегрированных структур (Холдингов).
2. **Организация обсуждений ключевых задач** Корпорации и выработке в ходе совместных работ программ и проектов по их решению.
3. **Организация мероприятий по обмену опытом** и лучшими практиками с другими компаниями-представителями высокотехнологичных отраслей промышленности.
4. Инвентаризация знаний и лучшего опыта по приоритетным направлениям в корпорации, в стране, в мире. Создание инфраструктуры для обмена знаниями, **формирование системы управления знаниями**.
5. **Диагностика и оценка сотрудников** предприятий в составе Корпорации. Формирование (отбор и подготовка) **кадрового резерва** по проектам и программам на ключевые управленческие позиции в Корпорации. Формирование клубов и профессиональных сообществ.
6. **Трансляция современных принципов организации работ** в рамках Корпорации (в производстве – бережливое производство, TPS, в управлении проектами - Stage Gate, управлении жизненным циклом – PLM, и т.д.).

**Корпоративный университет – это встроенный механизм развития  
Корпорации**

**Количество участников  
проектных семинаров по  
годам (чел.)**



**Расходы на проведение семинаров  
по годам (тыс.руб.)**



В период с 2007 года по май 2012 года проведено **51 мероприятие** (семинары, проектно-аналитические сессии, корпоративные школы, тренинги и рабочие совещания).

Среднее количество участников мероприятия из числа сотрудников Холдинга **60 – 80 человек**.

Из числа кадрового резерва (ТОП-100) в 2011 году **получили продвижение 38%** от общего состава участников (38 человек **назначены на новые должности** в системе управления).