



ЖУРНАЛ ОБЪЕДИНЕННОЙ  
СУДОСТРОИТЕЛЬНОЙ КОРПОРАЦИИ  
№ 1 2026



МОРОЗИЛЬНЫЙ ТРАУЛЕР-ПРОЦЕССОР 17676

## УВАЖАЕМЫЕ ЧИТАТЕЛИ!



Очередной номер журнала ОСК посвящен одному из важнейших направлений нашей деятельности – работе с кадрами.

Объединенная судостроительная корпорация – не только лидер российского судостроения, но и крупнейший работодатель. У нас трудится более 120 тыс. человек – главная ценность и ключевой ресурс корпорации. И нам важно создать для всех работников привлекательные условия труда, комфорт и безопасность на рабочем месте, конкурентный с другими отраслями промышленности уровень заработной платы. Мы заинтересованы в том, чтобы в ОСК приходили талантливые и мотивированные люди, причем самых разных профессий. И, независимо от должности, каждый имел возможность для профессионального роста, мог развиваться внутри корпорации, повышая свою квалификацию и переходя на новые должности. Поэтому мы запустили общекорпоративные обучающие программы для сотрудников разных уровней – мастеров, рабочих, главных инженеров, управленческого персонала, молодых специалистов и наставников. Многие из этих программ уникальны, например «Школа мастеров», «ОСК. Траектория роста» или «Школа наставников» для конструкторских бюро. Наша важнейшая стратегическая цель – формировать кадровый резерв, особенно по ключевым группам должностей. Для этого предусмотрели для резервистов индивидуальные планы развития, стажировки и другие возможности формирования востребованных компетенций.

Как любая компания, ОСК сегодня тоже нуждается в притоке новых кадров. Понимая, какой вызов стоит перед нами, мы открыли по всей стране инженерные судостроительные классы, ведем большую работу с отраслевыми колледжами и вузами, совместно готовим специалистов для наших опорных предприятий, реализуем другие проекты по привлечению молодежи.

Молодые ребята, которые мечтают связать свою жизнь с современной высокотехнологичной отраслью, работать в стабильной, развивающейся компании, найдут на страницах этого номера ответы на очень важные для себя вопросы: где получить судостроительную специальность, на каком предприятии ОСК после окончания учебы начать работать и как себя успешно реализовать.

В настоящее время в ОСК создаются необходимые условия, которые позволят нашим сотрудникам уверенно чувствовать себя на рабочем месте, испытывать гордость за свой труд и видеть для себя перспективы внутри корпорации.

**С уважением,  
генеральный директор АО «ОСК»  
Андрей Пучков**

## СОДЕРЖАНИЕ

- 6 «СУДОСТРОИТЕЛИ ДРУГИЕ – НАСТОЯЩИЕ, ВОВЛЕЧЕННЫЕ»: КАК В ОСК СТРОИТСЯ РАБОТА С КАДРАМИ
- 10 ОСК НОВОСТИ
- 12 НОВЫЕ АКТИВЫ ОСК
- 14 СИСТЕМА НАСТАВНИЧЕСТВА ОСК
- 16 ШКОЛА МАСТЕРОВ ГОТОВИТ ЛИДЕРОВ СУДОСТРОЕНИЯ
- 17 ОТ ФОРУМА – К БУДУЩЕМУ ФЛОТА: КАК ОСК ИСКАЛА ТАЛАНТЫ НА «ИНЖЕНЕРАХ БУДУЩЕГО – 2025»
- 18 КОРПОРАТИВНЫЙ ДУХ В ЗДОРОВОМ ТЕЛЕ
- 20 МАСТЕРСТВО ВЫСШЕЙ ПРОБЫ
- 22 «БЕЗ КОРАБЕЛОВ СТРАНЕ НЕ ВЫЖИТЬ!»
- 24 МАЛЕНЬКИЕ ШАГИ К БОЛЬШОМУ УСПЕХУ
- 25 КОРАБЕЛЫ СО ШКОЛЬНОЙ СКАМЬИ
- 28 УСПЕШНЫЕ КЕЙСЫ 33-ГО И 35-ГО СУДОРЕМОНТНЫХ ЗАВОДОВ ОСК
- 32 РАБОТАЙ И УЧИСЬ, СТУДЕНТ!
- 34 КАК «АРКТИКА» ОБУЧАЕТ СУДОВОМУ ЭЛЕКТРОМОНТАЖУ
- 36 ФИНАНСОВАЯ ПОДДЕРЖКА ОДАРЕННЫХ СТУДЕНТОВ
- 38 КОРАБЛЕСТРОЕНИЕ И НАУКА
- 40 СРОЧНАЯ СЛУЖБА БЕЗ ОТРЫВА ОТ ПРОИЗВОДСТВА
- 42 «РУБИН»: БОЛЬШЕ ВЕКА НА СЛУЖБЕ ОТЕЧЕСТВУ
- 45 ПЕРВЫЙ КОРПОРАТИВНЫЙ КОНКУРС МУЗЕЕВ ОСК
- 46 ЮБИЛЕИ ПРЕДПРИЯТИЙ НА КАРТЕ РОССИИ

### ЖУРНАЛ АО «ОСК»

Тираж 999 экз.  
Адрес: 115184, г. Москва, ул. Большая Татарская, д. 11  
Генеральный директор АО «ОСК»: Андрей Пучков

**aoosk.ru**

В оформлении номера использованы иллюстрации из архивов Объединенной судостроительной корпорации и входящих в ее состав обществ, информационного агентства «Медиапалуба».

Telegram-канал ОСК



<https://t.me/aoosk>

Telegram-канал Команда ОСК



<https://t.me/teamOSK>

ВКонтакте



<https://vk.com/aoosk>

MAX



<https://max.ru/OCK>

# «СУДОСТРОИТЕЛИ ДРУГИЕ – НАСТОЯЩИЕ, ВОВЛЕЧЕННЫЕ»: КАК В ОСК СТРОИТСЯ РАБОТА С КАДРАМИ

**Судостроение – одна из самых консервативных и традиционных отраслей. Но сегодня в Объединенной судостроительной корпорации идут процессы, больше напоминающие Agile-трансформацию в IT-компаниях. Здесь создают основу корпоративного университета, запускают программу HiPo для рабочих, учат главных инженеров по единому стандарту и формируют кадровый резерв с индивидуальными планами развития. Об этом в интервью рассказала директор департамента по управлению персоналом ОСК Юлия Оганезова.**

– Юлия Леонидовна, как выглядит ваша зона ответственности в ОСК сейчас?

– В первую очередь это реализация кадровых инициатив в рамках общей стратегии корпорации. Сюда входит работа с текучестью и удержанием персонала, развитие кадрового потенциала через обучение, формирование компенсационной политики, а также реализация социальных гарантий – жилищных программ и программ здоровья и благополучия сотрудников.

– Что вам уже удалось внедрить за прошедшие два года? Какие практики оказались наиболее востребованными и успешно прижились?

– Мы усилили систему мотивации руководителей, внесли в нее элементы управления по целям. Не секрет, что мотивация должна быть привязана к реальным результатам деятельности. Но бывает, что результат просто нельзя объективно измерить, и тогда управление по целям ограничивается субъективной оценкой руководителя. Мы же говорим о том, что нужно максималь-

но объективно подходить к оценке. Теперь управление по целям стало корректно измеряться. Для некоторых руководителей мы вводим проектные задачи наряду с операционными.

– Вы активно налаживаете связи с отраслевыми вузами и колледжами. А как выстроена внутренняя система обучения? Существует ли в корпорации свой «университет» или централизованная программа для развития сотрудников разных уровней?

– Мы стали активно развивать корпоративные обучающие программы. Можно сказать, создаем основу корпоративного университета, который в ОСК фактически не существовал. Сейчас мы разрабатываем и внедряем программы для разных категорий персонала Группы ОСК. Яркий пример – наша система подготовки главных инженеров. В прошлом году совместно с Корабелкой (СПбГМТУ) был запущен первый поток корпоративной программы «Главный инженер производства. Кадровый резерв ОСК». В программу, кроме модулей, направленных на развитие технических и управленческих компетенций, был встроены проектный трек.

Участники работали над реальными проектами Группы совместно с экспертами из ОСК, что дало возможность на практике отработать полученные знания. Такую практико-ориентированную программу мы будем повторять при необходимости ежегодно. В 2026 году планируется расширить контур программы для конструкторского направления. И здесь мы в некотором роде первооткрыватели – раньше в корпоративном масштабе единой программы развития главных инженеров просто не существовало.

– А если спуститься ниже по управленческой линии на производстве?

– Дальше самые важные для нас сотрудники – мастера. У нас никогда не было общекорпоративной школы мастеров. Для меня это было неожиданностью, потому что мастера, на мой взгляд, – первая ступенька в управлении производством. От них все зависит. Будет ли расти производительность труда в бригадах и выработка у работника? Будут ли работники вовлечены в общие задачи? Какие настроения в коллективе? Мастера – одни из самых важных сотрудников. А так как сегодня на рынке труда большие демографические проблемы, мы постоянно работаем с начинающими специалистами. В 2024 году запустили модульную программу «Школа мастеров», ее участниками стали активные и высокопотенциальные сотрудники – мастера производственных участков, причем состав группы мы специально формировали из представителей разных производственных предприятий. Большое внимание в программе уделяется темам развития производственной системы, процессу постоянных улучшений и развития культуры производства. Важной составляющей стали стажировки участников на различных предприятиях ОСК. Фактически это первые шаги к формированию единой производственной культуры ОСК.

– Система обучения выстроена так, чтобы амбициозные ребята могли пройти весь путь, например от мастера до директора завода?

– Безусловно, разработав модульные образовательные программы для мастеров и начальников цехов, проводя входную оценку в начале обучения и по его результатам, сотрудников включаем в кадровый резерв, планируем на ближайшие два года их назначения на высшую должность.

Конечно, пока рано подводить итоги, год еще не закончился, но уже сейчас могу сказать, что в 2025 году у нас отучились или продолжают обучаться на корпоративных программах более 350 человек. Раньше такого охвата в год никогда не было, для нас это только начало с учетом планов на 2026 год.

– Приведите интересный пример перестановок в сфере управленческого персонала на заводах.

– Например, на ССЗ «Янтарь» начальником цеха назначили девушку – на традиционно мужскую должность в судостроении. Я поддержала эту инициативу, так как у меня уже был подобный положительный опыт.



– Руководство цехов, мастеров – эти позиции мы обсудили. А рядовой рабочий персонал? Какая работа ведется с ними?

– Мы запустили программу «ОСК. Траектория роста» – проект выявления и развития высокопотенциальных молодых ребят в цехах, будущих лидеров отрасли. Рабочих на уровне корпорации ранее не развивали. Обычно акцент в развитии ставился на ИТР, но общекорпоративных программ для рабочего персонала не существовало.

У ребят есть амбиции, а мы, в свою очередь, отбираем их не просто по возрасту или опыту работы. Мы проводим входную оценку участников, используя различные инструменты. Еще смотрим на возможность релокации. Мы же большая корпорация. Нужно понимать, рассматривает ли сотрудник для себя работу в другом городе. Таким образом мы формируем корпоративный базовый резерв.

**350 человек отучились или продолжают обучаться на корпоративных образовательных программах**

Далее мы группируем участников в команды для реализации проектов по совершенствованию производственной системы и процессов, организуем стажировки на предприятиях Группы ОСК. У рабочих мы формируем умение трудиться в команде. После обучения ориентируем их на назначение мастерами в течение двух лет, возможна и релокация – не только между регионами, но и внутри города на разные заводы.



– Мне кажется, мы не назвали важное звено – директора по производству.

– Обучение для директоров по производству – фактически это заместители генерального директора по производству – запланировано на этот год. В первую очередь познакомим с практиками регулярного менеджмента. Это емкие практические курсы, конкретные инструменты, которые руководители сразу смогут применить в своей работе: как настроить процесс планирования, как проводить результативные совещания, как проводить интервью при подборе, встречи по удержанию и другое.

– Расскажите о процессе формирования кадрового резерва. По каким критериям вы отбираете кандидатов?

– У нас действует три уровня кадрового резерва: корпоративный, стратегический и базовый. Чтобы попасть в кадровый резерв предприятия кандидат проходит отбор, оцениваются его компетенции: лидерство, ориентация на результат, готовность к изменениям, анализируется его эффективность в текущей должности, его мотивация на развитие карьеры. Для резервистов формируется индивидуальный план развития. По-хорошему, за время нахождения в кадровом резерве руководитель прокачивает свои зоны роста.

– Замечаете, что люди приходят и влюбляются в отрасль?

– Конечно. Меня тоже вдохновляет масштаб и приверженность корабелов к отрасли. Судостроители, они другие – настоящие, вовлеченные. Это сразу бросается в глаза. Мы про результат, и его видно в продукте труда – это самое главное. Чувство сопричастности – это очень важно! Это дает нам возможность конкурировать с другими отраслями не зарплатами, а чувством гордости от работы в корпорации.

**Судостроители, они другие – настоящие, вовлеченные. Это сразу бросается в глаза. Мы про результат, и его видно в продукте труда – это самое главное. Чувство сопричастности – это очень важно! Это дает нам возможность конкурировать с другими отраслями не зарплатами, а чувством гордости от работы в корпорации**

– Как решается вопрос перевода сотрудников из одного региона в другой?

– В случае профицита сотрудников на одном предприятии мы командировем работников на другое, где есть дефицит специалистов. И, конечно, компенсируем все расходы по перемещению и размещению работников.

– Выставка «Нева» показала, что новые заказы не за горами. Есть понимание, сколько нужно людей?

– Мы декларируем ежегодную потребность в размере около пяти тысяч человек и даже больше. Все, безусловно, зависит от производственных планов.

– Многие из нас наблюдали, как высококвалифицированные сотрудники переходили с заводов

в управляющую компанию, часто мотивированные более высоким уровнем оплаты труда, с которым предприятия не могли конкурировать. Можно ли считать это естественным процессом профессионального роста или здесь прослеживается конфликт интересов между заводами и управляющей компанией?

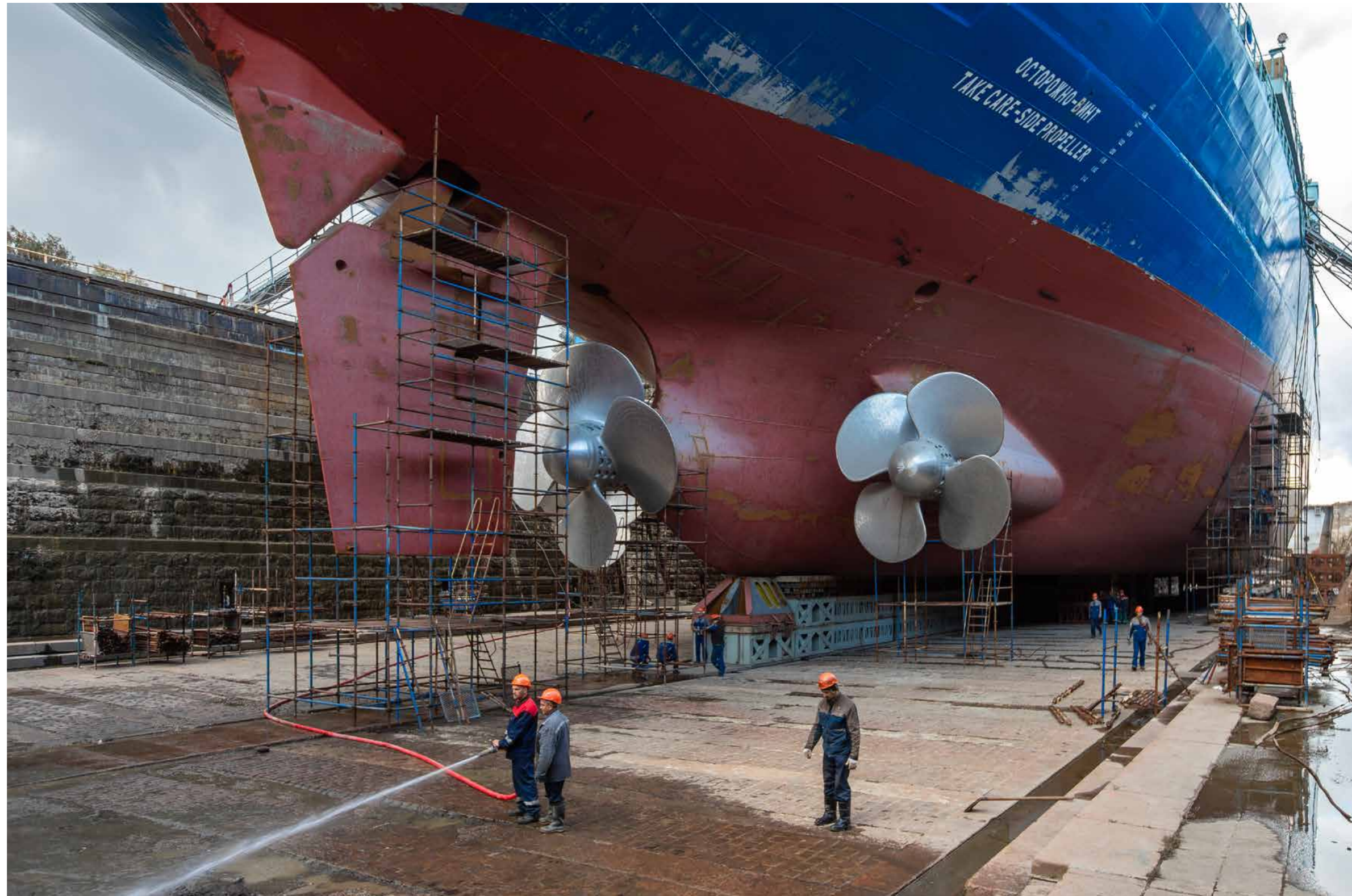
– Безусловно, это случается, но не так часто. Приглашая на работу в управляющую компанию, во-первых, мы понимаем, что не оставляем предприятие без нужной компетенции. Во-вторых, мы предоставляем сотруднику возможность карьерного роста. Если конкретному работнику тесно в стенах предприятия и его дальнейшее развитие на заводе не очевидно, почему бы не привлечь его в управляющую компанию. На предприятии операционной работы больше, чем аналитической, а в управляющей компании – наоборот. Приведу вам пример: для перевода работника с Бал-

тийского завода в управляющую компанию, в подразделение управления технологической трудоемкостью, было сделано несколько звонков с подтверждением от предприятия, что они готовы его отпустить. Такой практики раньше не было. Сейчас мы согласовываем переводы людей начиная от мастеров и выше. Бывают и спорные ситуации, тогда мы решаем вопрос с участием двух предприятий. Это даже не про ОСК, а про переходы между заводами.

– Есть надежда, что зарплата рядового персонала в ОСК сравняется с зарплатой на предприятиях других отраслей?

– Очень этого хотим. При этом мы параллельно наращиваем производительность труда, потому что это составная часть успеха. Работай эффективнее, получай больше. ■

Полный текст интервью Юлии Оганезовой журналу «Корабел.ру» читайте по ссылке:



# ОСК НОВОСТИ



## ■ август | Пятое судно проекта 23160 передано заказчику

Судостроительный завод ОСК «Вымпел» успешно завершил строительство и подписал акт приема-передачи скоростного пассажирского судна на подводных крыльях (СПК) «Комета 120М». Пятое судно проекта 23160 успешно прошло полный цикл ходовых испытаний и получило освидетельствование Российского морского регистра, подтверждающее его готовность к эксплуатации в Азово-Черноморском бассейне. «Феодосия», построенная по заказу «Машпромлизинга» ОСК, предназначена для быстрой перевозки 120 пассажиров и оснащена современными системами связи и комфорта, включая салоны авиационного типа и систему кондиционирования.



## ■ август | Спущен на воду фрегат «Адмирал Амелько»

На судостроительном заводе ОСК «Северная верфь» состоялась торжественная церемония спуска на воду фрегата «Адмирал Амелько». Это пятый корабль проекта 22350, строящийся предприятием для Военно-Морского Флота России, названный в честь выдающегося советского флотоводца Н. Н. Амелько. Фрегат «Адмирал Амелько» является многоцелевым боевым кораблем, несущим высокоточное ракетное оружие, включая гиперзвуковые ракеты «Циркон», и способным выполнять широкий спектр задач в дальней морской зоне. Гендиректор ОСК Андрей Пучков подтвердил планы продолжить серийное строительство кораблей этого проекта.



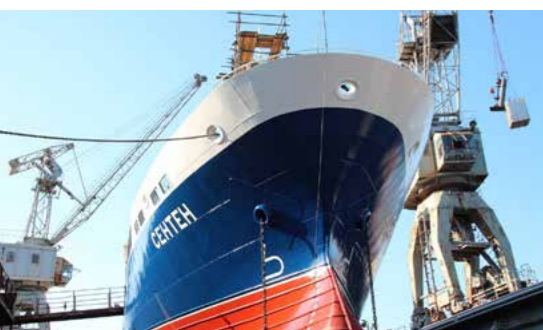
## ■ август | Торжественно заложен 15-й морской тральщик проекта 12700

На Средне-Невском судостроительном заводе ОСК состоялась торжественная церемония закладки пятнадцатого морского тральщика проекта 12700. Корабль назван в честь Героя Советского Союза контр-адмирала Леонида Балякина и предназначен для борьбы с минами в морских акваториях. Корабли проекта 12700 являются новым поколением минно-тральных сил ВМФ России и строятся с использованием уникального, самого большого в мире корпуса из монолитного стеклопластика, сформированного методом вакуумной инфузии. В ближнесрочной перспективе эти тральщики составят основу минно-тральных сил флотов.



## ■ сентябрь | В состав ВМФ принят патрульный корабль ледового класса «Иван Папанин»

В Североморске состоялась торжественная церемония приема в состав ВМФ новейшего патрульного корабля ледового класса «Иван Папанин» проекта 23550. Корабль, построенный на Адмиралтейских верфях по проекту КБ «Алмаз», назван в честь советского полярного исследователя. «Иван Папанин» – это уникальное судно, сочетающее свойства патрульного корабля, ледокола и буксира, которое не имеет мировых аналогов по совокупности характеристик. Корабль, обладающий арктической категорией Arc7, будет составлять основу группировки надводных сил России в удаленных районах Арктики.



## ■ сентябрь | На воду спущен «Сентен», государственный флаг поднят на «Ауруме»

На Восточной верфи ОСК состоялись две церемонии с участием новых краболовов проекта 03141: спущен на воду «Сентен» и поднят государственный флаг на «Ауруме». Последний стал восьмым судном, построенным корпорацией по госпрограмме «Квоты под киль». Суда проекта 03141 обладают универсальной модульной конструкцией и высоким ледовым классом, что позволяет вести эффективную добычу, заморозку и транспортировку живого краба. Оба краболова предназначены для работы в сложных условиях Охотского и Берингова морей.

# ОСК НОВОСТИ



## ■ октябрь | Заказчику передано экскурсионно-прогулочное судно «Габрион» проекта «Соммерс»

Средне-Невский судостроительный завод ОСК подписал акты о передаче экскурсионно-прогулочного судна «Габрион» проекта «Соммерс» заказчику – оператору «Нева Тревел». Это третий катамаран в серии из четырех, построенный в рамках федеральной программы развития лизинга водного транспорта. Судно «Габрион» вместимостью до 147 человек обладает улучшенными мореходными качествами и оснащено по последнему слову техники. Свою первую навигацию новый катамаран начнет в 2026 году, курсируя вокруг фортов Кронштадта, а также на экскурсионных рейсах к «Лахта Центру» и на развод мостов.



## ■ ноябрь | Из эллинга выведена АПЛ «Хабаровск»

На предприятии ОСК «Севмаш» в Северодвинске под руководством министра обороны Российской Федерации Андрея Белоусова состоялась церемония вывода из эллинга атомной подводной лодки «Хабаровск». В торжественном мероприятии также приняли участие главнокомандующий Военно-Морским Флотом адмирал Александр Моисеев, генеральный директор Объединенной судостроительной корпорации Андрей Пучков и генеральный директор предприятия ОСК «Севмаш» Михаил Будниченко. Атомная подводная лодка «Хабаровск» спроектирована конструкторским бюро ОСК «Рубин» и предназначена для решения задач ВМФ с применением современного морского подводного оружия, в том числе роботизированных средств различного назначения.



## ■ ноябрь | Сдано пассажирское судно «Форт Шанец» проекта «Котлин»

Средне-Невский судостроительный завод ОСК подписал акт приема-передачи скоростного пассажирского судна «Форт Шанец» проекта 04580 «Котлин». Катамаран стал шестым и завершающим в серии, построенной на верфи ОСК по заказу ГТЛК для судоходной компании. Судно обладает уникальным сочетанием качеств речного и прибрежного судна, что позволяет ему проходить под петербургскими мостами и выходить в Финский залив. «Форт Шанец» вместимостью 197 человек выйдет на маршруты между центром Петербурга, «Островом фортов» и Петергофом в навигацию 2026 года.



## ■ ноябрь | Президент России принял участие в закладке атомного ледокола «Сталинград»

18 ноября Президент Российской Федерации Владимир Путин в режиме видео-конференц-связи принял участие в торжественной церемонии закладки седьмого универсального атомного ледокола проекта 22220 «Сталинград» на Балтийском заводе ОСК в Санкт-Петербурге. Судно станет очередным шагом в укреплении лидирующих позиций России в Арктике и развитии Северного морского пути. Новый универсальный атомный ледокол назван в честь победы советских войск в Сталинградской битве, ознаменовавшей коренной перелом в ходе Великой Отечественной войны.



## ■ декабрь | Военно-Морскому Флоту России передана подводная лодка «Великие Луки»

В Санкт-Петербурге состоялась торжественная церемония подъема Андреевского флага и ввода в состав Военно-Морского Флота новейшей дизель-электрической подводной лодки «Великие Луки» проекта 677 «Лада». Мероприятие прошло на судостроительном предприятии ОСК «Адмиралтейские верфи» под руководством главнокомандующего ВМФ адмирала флота Александра Моисеева. Дизель-электрическая подводная лодка «Великие Луки» является третьей подводной лодкой проекта 677. Она построена по проекту конструкторского бюро ОСК «Рубин» на Адмиралтейских верфях ОСК.

# НОВЫЕ АКТИВЫ ОСК

В июне 2025 года в состав Объединенной судостроительной корпорации в соответствии с Указом Президента от 09.12.2024 № 1042 вошла Корпорация морского приборостроения. В КМП входят почти 30 предприятий, среди которых крупнейшие производители интегрированных боевых информационных и управляющих систем, радиолокационного и гидроакустического оборудования, систем навигации и связи: концерн «Моринформсистема-Агат», концерн «Океанприбор», концерн НПО «Аврора» и концерн ЦНИИ «Электроприбор».



Включение концернов в состав ОСК вписывается в стратегию корпорации, предусматривающую вертикальную интеграцию бизнеса. Основными потребителями продукции концернов являются общества Группы ОСК, работа в едином контуре управления укрепит хозяйственные связи между ОСК и концернами, а также позволит оптимально использовать финансовые, технологические, трудовые и другие ресурсы, оперативно решать проблемные вопросы комплектования и поставок компонентной базы.

Уже осенью 2025 года на XVIII Международной выставке и конференции «Нева-2025», которая прошла 23–26 сентября в Санкт-Петербурге, приборостроители представили свой стенд в составе единой экспозиции ОСК.

## НОВЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ



морских и речных судов всех типов и классов; тренажеров для обучения экипажей кораблей и судов различного назначения, подводных аппаратов; систем управления ядерными, газотурбинными, дизельными и другими видами энергетических установок.

■ **КОНЦЕРН «МОРИНСИС-АГАТ»** специализируется на создании корабельной аппаратуры, автоматизированных систем и комплексов управления боевой деятельностью подводных лодок и надводных кораблей Военно-Морского Флота, систем управления стрельбой из всех видов их оружия. Предприятием разработано, изготовлено в серийном производстве и поставлено на вооружение несколько поколений боевых информационных управляющих систем, корабельных цифровых вычислительных комплексов, корабельных систем управления стрельбой из различных видов ракетного и торпедного оружия для надводных кораблей и подводных лодок. Продукция концерна также широко применяется в ядерных энергетических установках.

■ **КОНЦЕРН «НПО» АВРОРА»** – уникальный комплекс, обеспечивающий научные исследования, проектирование, изготовление, испытания и поддержку эксплуатации автоматизированных систем.

Основные виды деятельности – разработка, изготовление, поставка, сервисное обслуживание и ремонт: автоматизированных систем управления техсредствами, боевых информационно-управляющих систем для надводных кораблей, подводных лодок, аппаратов,

В 2020 году многопараметрический прибор, разработанный специалистами концерна, в составе необитаемого глубоководного аппарата «Витязь Д» (конструкторское бюро ОСК «Рубин») погрузился в нижнюю точку Марианской впадины на глубину более 10 тыс. м.



■ **КОНЦЕРН «ОКЕАНПРИБОР»** создан в 1973 году. Основное направление деятельности концерна – создание гидроакустической техники для Военно-Морского Флота России. Предприятия концерна производят: многофункциональные комплексы, системы и станции для подводных лодок и надводных кораблей, в том числе гидроакустические; поисковые, гидрографические, исследовательские комплексы и приборы, в том числе мобильные комплексы мониторинга поверхности дна, многолучевые, многоканальные и промерные лоцманские эхолоты, и гидролокаторы для обитаемых подводных аппаратов, различное оборудование для нефтегазовой, химической и других отраслей промышленности.



■ **КОНЦЕРН «ЦНИИ «ЭЛЕКТРОПРИБОР»** – государственный научный центр и многопрофильный приборостроительный концерн с прочной научной и технологической базой.

Концерн выполняет полный цикл работ: от фундаментально-поисковых исследований до производства и поддержания продукции в эксплуатации на всех этапах жизненного цикла. Является одним из признанных мировых лидеров рынка в области высокоточной инерциальной навигации, гироскопии, гравиметрии и оптоэлектронных систем наблюдения.

## НОВОСТИ ПРИБОРОСТРОИТЕЛЬНЫХ КОНЦЕРНОВ ОСК

■ **АГАТ-КИП**  
Сотрудник предприятия ОСК и участник СВО вышел в отборочный этап проекта «Запорожские герои»

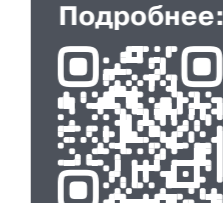
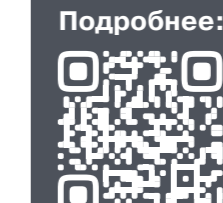
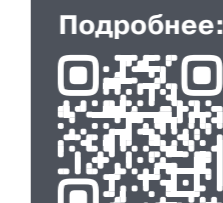
Сотрудник предприятия ОСК «Моринсис-Агат-КИП» и доброволец центра спецназначения «БАРС-Сармат» Сергей Смирнов принял участие в кадровой программе «Запорожские герои» и вышел в отборочный этап проекта.

■ **ОКЕАНПРИБОР**  
ОСК подписала соглашение о сотрудничестве с Инженерно-технологической школой Санкт-Петербурга

Соглашение о сотрудничестве между Инженерно-технологической школой № 777 Санкт-Петербурга и предприятием ОСК «Океанприбор» было подписано директором школы Верой Князевой и заместителем генерального директора по кадрам предприятия ОСК «Океанприбор» Виталием Силинским.

■ **ЭЛЕКТРОПРИБОР**  
В Санкт-Петербурге прошел чемпионат по интеллектуальным играм среди судостроительных предприятий

В игре приняли участие 19 команд. Тематика вопросов была посвящена судостроению и развитию инженерной мысли. Победители и призеры игры были отмечены сувенирной продукцией, получив награды из рук Максима Поташева.





# СИСТЕМА НАСТАВНИЧЕСТВА ОСК

Перед Новым годом были объявлены победители I корпоративного конкурса «Наставничество ОСК», проходившего в период с 12 ноября по 26 декабря 2025 года. Они получили дипломы, памятные стелы и подарки. Предприятиям-победителям в номинации «Лучшая практика наставничества» были вручены ноутбуки, а победителям и призерам в номинации «Лучший наставник» по итогам конкурса будет оформлена денежная премия. Все финалисты I корпоративного конкурса «Наставничество ОСК» отмечены благодарственными письмами.

В 2025 году ОСК запустила корпоративную «Школу наставничества». Первой ее программой стал тренинг «Эффективный наставник», в котором приняли участие 11 групп сотрудников, работающих со студентами, рабочими, специалистами и руководителями. Методики подбирались индивидуально с учетом характера, уровня знаний и мотивации каждого подопечного. Всего обучение уже прошли более 150 человек с 30 предприятий корпорации.

Цель тренинга «Эффективный наставник» — проверить новые подходы к обучению, найти лучшие методи-

ки и сразу же отработать их на практике. Участники учились понимать разные типы личностей и особенности работы с сотрудниками разного возраста и опыта. Они разбирали, как избежать недопонимания при постановке задач, как сделать общение более эффективным и как повысить мотивацию — как свою, так и подопечного. Особое внимание уделялось обсуждению того, что на самом деле важно и ценно для каждого сотрудника и как учесть это в работе наставника.

Корпоративная система наставничества помогает передавать опыт по принципу «расскажи — покажи — сделаем вместе — сделай сам». На тренингах сотрудники разбирают, как работать с молодыми специалистами: составлять для них планы развития, ставить цели, проводить обучение и давать конструктивную обратную связь. Особое внимание уделяется практике и разбору реальных рабочих ситуаций.

ОСК строит эффективную систему трудовой адаптации и интеграции новых сотрудников в работу предприятий. Это длительный и трудоемкий процесс, требующий постоянного совершенствования подходов и применения новых инструментов. Новая программа «Эффективный наставник на производстве» направлена на развитие компетенций наставников, которые помогут в максимально короткие сроки передать новым сотрудникам ключевые знания и навыки, раскрыть их потенциал, ознакомить их с ценностями предприятия, его корпоративной культурой. Программа позволяет всем наставникам корпорации работать в едином информационном поле, обмениваться идеями и лучшими практиками. Это поможет сделать процесс адаптации новых сотрудников эффективным и бесшовным.

## АЛЕКСАНДР МЕНЬШИКОВ

слесарь-монтажник судовой 5-го разряда Амурского судостроительного завода ОСК

— Я пришел на завод в 1979 году на практику, будучи студентом политехнического техникума. После армии вернулся на родной завод в должности слесаря-монтажника 2-го разряда монтажно-сдаточного цеха и продолжаю работу в этом цехе до сих пор. В начале своей трудовой деятельности получал навыки работы у своего наставника — Валентина Комаченко, опытного сотрудника, члена трудовой династии завода. Спустя годы, имея 4-й разряд, сам стал наставником для бригады из 10 новичков. Двое из них сейчас уже сами учат молодежь. Обучение в школе наставников мне очень понравилось — я узнал о новых действенных методиках. Есть желание внедрить эти знания и продолжить работу с командой, чтобы передавать опыт следующим поколениям.

## ЯРОСЛАВ РОМАН

руководитель проектов Центрального морского конструкторского бюро ОСК «Алмаз»

— В программе мы подробно разбирали роль и портрет наставника, принципы проблемно ориентированного обучения. Рассмотрели стили наставничества с учетом уровня компетенций и мотивации подопечного — будь то молодой специалист или опытный сотрудник. Это дало нам современные, нешаблонные инструменты для работы с разными людьми и эффективной передачи навыков в коллективе.

## ВЛАДИМИР ЯКОВЛЕВ

мастер цехового участка Северной верфи ОСК

— Наставник — это не должность. Это характер. При формировании пары «наставник-ученик» не каж-

дый опытный работник может учить других. Поэтому смотреть надо не на разряд, а на характер. Если человек заводится с пол-оборота — он не наставник, даже если гнет трубы с закрытыми глазами. Важно терпение, умение объяснять и желание делиться знаниями.

## МИХАИЛ ФЕДОРОВ

ученик на Северной верфи ОСК

— Я был каменщиком, стал трубогибщиком и не жалею. Каменщик — хорошая работа, но... монотонная. А мне хотелось сложных задач. Однажды знакомые сказали: «Попробуй трубогибку». Я попробовал — и влюбился. Самым трудным в обучении были чертежи. Сначала они казались китайской грамотой. Но мой наставник (улыбается) буквально водил моей рукой, показывая, как читать схемы.

## АНГЕЛИНА ЧЕРНЫХ

ученик на Северной верфи ОСК

— Я медсестра. А теперь — еще и изолировщик. Искла что-то новое — и нашла здесь. Влюбилась в эти масштабы. В первые дни больше всего пугали корабли: огромные, как великаны. Боялась даже подойти. Но наставница сказала: «Ты не одна. Я с тобой». И эти слова стали моей опорой.

■ Комментарий редакции. Трубогибщик — одна из самых сложных рабочих профессий в судостроении. Нужно не просто гнуть металл, а понимать гидравлику, сопротивление материалов и уметь «видеть» трассировку в трехмерном пространстве.

**«Наставник — это не должность. Это характер»**



# ШКОЛА МАСТЕРОВ

## ГОТОВИТ ЛИДЕРОВ СУДОСТРОЕНИЯ

В апреле 2025 года Объединенная судостроительная корпорация запустила общекорпоративную программу «Школа мастеров» для повышения квалификации мастеров производственных участков. До запуска программы был изучен опыт подготовки мастеров на предприятиях Группы ОСК, проведен анализ схожих программ в других отраслях промышленности, были организованы пилотные группы в 2024 году.

Основной акцент программы сделан на привлечение внутренней отраслевой экспертизы. В разработке учебных материалов и практических кейсов, а также в проведении обучения принимают активное участие работники предприятий ОСК. Кроме того, обучение проводили внешние эксперты, преподаватели Санкт-Петербургского государственного морского технического университета и Северного (Арктического) федерального университета.

Программа реализуется в смешанном очно-дистанционном формате. За 4 месяца участники изучают такие дисциплины, как «Планирование производственной деятельности», «Обеспечение качества выпускаемой продукции», «Управление персоналом», «Работа в команде» и другие. Особое внимание уделяется темам развития производственной системы, процессу постоянных улучшений, промышленной безопасности и развитию культуры производства.

Важной составляющей стали стажировки участников на предприятиях ОСК: «Адмиралтейские верфи», «Янтарь», «Звездочка», «Красное Сормово». Такой фор-

**Более 100 мастеров предприятий ОСК приняли участие в образовательной программе**

мат помогает мастерам перенимать производственный опыт у коллег, сравнивать его с собственным и применять лучшие практики на своем участке. В 2025 году в программе приняли участие более 100 мастеров со всех производственных предприятий корпорации.

Участники высоко оценивают практическую направленность и новизну подхода. «Сильно отличалось



от привычных курсов. Материал подавали не сухо, не по учебнику. Были и разбор реальных кейсов, и интерактивные задания. Ощущение, что учишься мыслить по-новому», – делится впечатлениями мастер корпусно-сборочного цеха Северной верфи Эльмар Гаджимусаев.

«Программа была очень насыщенной и, главное, практико-ориентированной. Мы глубоко погружались в темы наставничества, изучали психологические типы людей для лучшего взаимодействия с командой, работали с бизнес-симуляторами. Все подавалось структурированно и понятно», – добавляет мастер стапельного цеха Северной верфи Иван Саклаков.

Практика показала, что программа «Школа мастеров» успешно повышает производительность труда, помогает укреплять кадровый потенциал, мотивировать опытных специалистов и гибко реагировать на вызовы рынка труда. Это стратегический шаг к тому, чтобы лучшие представители рабочих профессий стали архитекторами процессов, способными вести свои команды вперед в эпоху высоких технологий. ■

Состав обучающихся групп был заранее сформирован из мастеров различных предприятий ОСК. Это дает возможность использовать лучшие практики, тестировать разные инструменты для внедрения производственных улучшений. Дополнительное преимущество обучения в таких смешанных группах заключается в том, что участники в результате освоения программы фактически формируют единую производственную культуру ОСК.

Директор департамента по управлению персоналом ОСК  
Юлия Оганезова

# ОТ ФОРУМА – К БУДУЩЕМУ ФЛОТА: КАК ОСК ИСКАЛА ТАЛАНТЫ НА «ИНЖЕНЕРАХ БУДУЩЕГО – 2025»

Объединенная судостроительная корпорация стала одним из ключевых участников масштабного молодежного промышленного форума. Собственный образовательный кластер, практические мастер-классы и живое общение с будущими коллегами – как это было и какие плоды уже приносит проект.

**Более 18 000 молодых специалистов приняли участие в форуме с 2011 года**



в форуме «Инженеры будущего» дает нашим специалистам уникальные возможности обмениваться знаниями и привлекать таланты в нашу команду», – отметила директор департамента по управлению персоналом ОСК Юлия Оганезова.

Помимо сборки АПЛ, программа кластера включала в себя серию образовательных активностей в трех специальных шатрах. В «Фабрике процессов» участники осваивали принципы и инструменты бережливого производства на практических примерах. В образовательном шатре проходили лекции и мастер-классы от ведущих специалистов и руководителей ОСК по темам автоматизации, роботизации и современным проектам корпорации. Выставочный шатер стал площадкой для презентации карьерных возможностей и живого обсуждения путей развития молодых специалистов в судостроении.

Форум «Инженеры будущего» традиционно служит мощным социальным лифтом и точкой притяжения для молодых профессионалов. За годы проведения в нем приняли участие более 18 000 молодых инженеров, ученых и студентов из сотен компаний и вузов со всей России и из-за рубежа. Участие ОСК в таком мероприятии – это стратегический вклад в формирование кадрового резерва отрасли, позволяющий уже сегодня находить и вовлекать в судостроение тех, кто будет определять его технологический облик завтра. ■

Летом прошедшего года в Тульской области проходил XIII Международный молодежный промышленный форум «Инженеры будущего». Объединенная судостроительная корпорация организовала в рамках мероприятия собственный тематический кластер «Кораблестроение и морские технологии», который стал одной из самых заметных площадок события.

Наибольший интерес у участников вызвала практическая сборка масштабной модели атомной подводной лодки (АПЛ) длиной 10 метров и массой около 900 кг. Этот интерактивный проект позволил молодым инженерам – участникам форума – в деталях познакомиться с ключевыми этапами строительства подводных лодок: от командной работы и проектирования до финальных испытаний готового макета.

«Для Группы ОСК важно поддерживать инициативу молодого поколения российских инженеров. Участие

# КОРПОРАТИВНЫЙ ДУХ В ЗДОРОВОМ ТЕЛЕ

**Спорт и здоровый образ жизни являются неотъемлемыми элементами философии и корпоративной культуры ОСК. Корпорация заинтересована в хорошем физическом и психологическом состоянии своих сотрудников. Поэтому ОСК регулярно проводит физкультурно-массовые мероприятия и активно развивает спортивную инфраструктуру.**

С 2015 года корпорация ежегодно проводит Спартакиаду работников предприятий ОСК. В первых соревнованиях под Санкт-Петербургом в пяти дисциплинах состязались 300 спортсменов-сотрудников корпорации. За десять лет число участ-

ников выросло более чем вдвое. В 2025 году в соревнованиях по десяти видам спорта в рамках X Спартакиады в Москве принимали участие уже около 650 спортсменов ОСК. Они состязались в мини-футболе, настольном теннисе, легкой атлетике,

гиревом спорте, плавании, пулевой стрельбе, быстрых шахматах, волейболе, стритболе и функциональном многоборье. Спартакиаду корпорации за десять лет принимали Евпатория, Нижний Новгород, Калининград, Москва, три раза Санкт-Петербург и трижды Северодвинск. В 2026 году Спартакиада снова пройдет в Санкт-Петербурге, принимающей стороной выступит конструкторское бюро ОСК «Малахит».

Корпорация успешно развивает спортивную инфраструктуру для сотрудников и членов их семей. В периметре ОСК сейчас находится десять физкультурно-оздоровительных комплексов, стадионов и спортивных объектов. На этих площадках успешно занимаются спортом более 53 тыс. человек. То есть почти каждый второй сотрудник ОСК. Так, физкультурно-оздоровительный комплекс (ФОК) «Звездочка» предприятия ОСК «Центр судоремонта «Звездочка» считается одним из лучших в Северо-Западном федеральном округе. В состав ФОК входит стадион «Беломорец», физкультурно-спортивный комплекс, физкультурно-оздоровительный



комплекс, крытый каток «Ледовая арена», универсальный спортивный комплекс для игровых видов спорта и лыжная база. Стадион «Беломорец» ежегодно принимает спартакиаду предприятия по 17 видам спорта, городские и областные состязания.

Развитая спортивная инфраструктура ФОК «Звездочка» дает возможность заниматься как на любительском, так и на профессиональном уровне по 19 направлениям. Среди них вольная борьба, плавание, пауэрлифтинг, гиревой спорт, футбол, волейбол, баскетбол, хоккей, большой и настольный теннис, пулевая стрельба, фигурное катание и многое другое. Воспитанники тренеров ФОК «Звездочка» неоднократно становились призерами городских, региональных, общероссийских и международных спортивных состязаний, а также обладателями международных и отечественных спортивных разрядов, званий и титулов.

## Более 53 тыс. человек занимаются спортом в ФОКах корпорации

Другим ярким примером является ФОК «Севмаш» предприятия ОСК «Севмаш». В его состав входят спортивные корпуса «Корабел» с плавательным бассейном, тренажерным залом, игровой зал и зал для общей физподготовки, а также спортивный зал и стадион «Север» с игровым залом, легкоатлетическим манежем, открытыми спортивными сооружениями. В ФОК

«Севмаш» работают секции по хоккею с мячом, мини-футболу, волейболу, настольному теннису, легкой атлетике, лыжным гонкам и другим видам спорта. В них регулярно занимаются около 80 тыс. человек, в том числе свыше 300 детей работников общества и жителей Северодвинска. Взрослые спортсмены и детско-юношеские коллективы ФОК «Севмаш» регулярно успешно выступают на официальных спортивных соревнованиях муниципального и регионального уровня. Более того, в этом году на стадионе «Север» начнется строительство современного 50-метрового плавательного бассейна в рамках госпрограммы развития физической культуры и спорта. Новый бассейн смогут одновременно посещать до 250 спортсменов. Зрительские трибуны во время соревнований

смогут вместить более 600 человек. Ввод объекта в эксплуатацию запланирован до конца 2027 года. ■



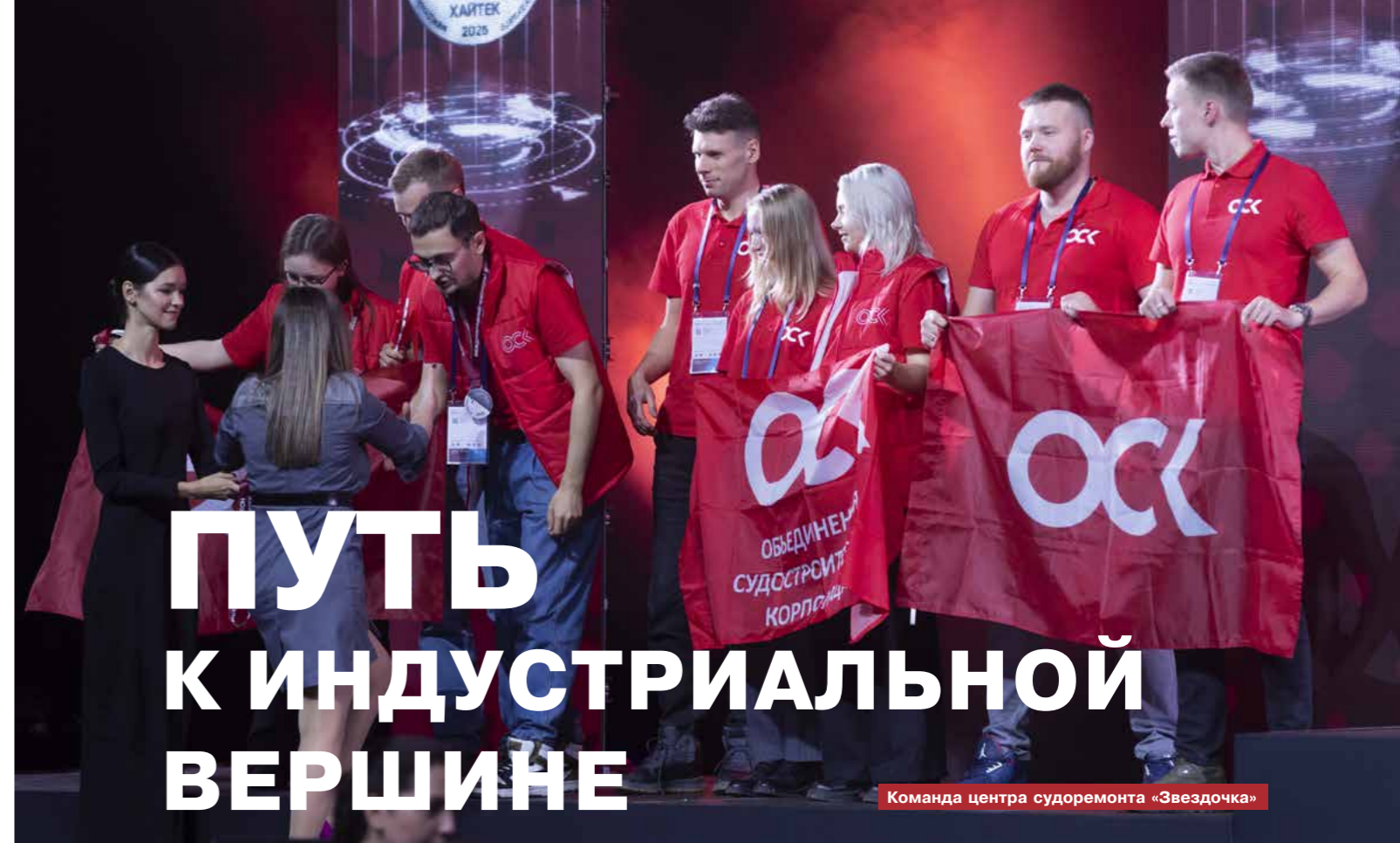
# МАСТЕРСТВО ВЫСШЕЙ ПРОБЫ

Для развития молодых специалистов, совершенствования системы профессиональной подготовки и повышения производительности труда в российской судостроительной отрасли ОСК ежегодно проводит корпоративный чемпионат профессионального мастерства. Соревнования проводятся по компетенциям «Сварочные технологии», «Сборка корпусов металлических судов», «Инженер-технолог машиностроения», «Инженерный дизайн CAD», «Управление жизненным циклом», «Рекрутинг», «Бережливое производство», «Судовой электромонтаж», «Изготовление прототипов (аддитивное производство)» и «Инженер по расчету прочности».

В 2025 году в X корпоративном чемпионате профессионального мастерства приняли участие 146 работников и 100 экспертов из 23 обществ корпорации со всей страны, а также команды студентов Санкт-Петербургского государственного морского технического университета и Колледжа судостроения, информационных и прикладных технологий. Все проведенные компетенции чемпионата востребованы на многие годы вперед и являются ключевыми для судостроительной промышленности России.

Корпоративный чемпионат профмастерства – ключевой инструмент для ОСК в стратегии развития персонала. Мы используем его для выявления талантов и обмена критически важными знаниями, которые укрепляют технологическое лидерство ОСК. Проводя его в десятый раз, мы решили остановиться на 10 компетенциях, что подчеркивает намерение ОСК развивать работников не только в области судостроения, но и в смежных критических областях.

Директор департамента  
по управлению персоналом ОСК  
Юлия Оганезова



## ПУТЬ К ИНДУСТРИАЛЬНОЙ ВЕРШИНЕ

Команда центра судоремонта «Звездочка»

Победителям и призерам X корпоративного чемпионата профессионального мастерства представилась возможность выступить от корпорации на Международном чемпионате высокотехнологичных профессий «Хайтек: навыки будущего», который прошел в ноябре 2025 года в Екатеринбурге. Там корабли ОСК соревновались с представителями ведущих высокотехнологичных компаний из 15 стран. Финал объединил специалистов ведущих организаций российской промышленности, в том числе ОАК, «Роскосмоса», «Росатома», СИБУР.

Представители Объединенной судостроительной корпорации завоевали пять призовых мест, подтвердив высокий уровень профессионализма и компетенций российских кораблей. Серебряную медаль в компетенции «Управление жизненным циклом» получила команда Центра судоремонта ОСК «Звездочка».

**В номинации «Рекрутинг» второе место занял специалист Северной верфи ОСК.**

«Самым сложным оказался кейс, где надо было оценить не hard skills, а гибкие навыки: как кандидат работает в команде, учится, действует в нестандартной ситуации. Нужно было по скудным данным и короткой

беседе разглядеть его потенциал, а не просто опыт. Это учит фокусироваться на деталях, на манере речи, на том, что стоит за словами. Задача была трудной, но невероятно увлекательной – чувствовала себя детективом!»

**Еще одно серебро в компетенции «Инженер по расчету прочности» – у Невского проектно-конструкторского бюро ОСК.**

«Чемпионат стал для меня настоящей школой профессионализма. Соревноваться с лучшими специалистами из разных стран – это и вызов, и огромная возможность для роста. Я сделал важный вывод: успех в инженерии зависит не только от знаний, но и от вы-

держки, от готовности быстро находить решения в нестандартной ситуации. Поэтому вдвойне приятно, что мы в таких условиях смогли проявить себя и завоевали второе место».

**Бронзовые награды – у Амурского судостроительного завода ОСК (компетенция «Сварочные технологии») и предприятия ОСК «Севмаш» (компетенция «Изготовление прототипов»).**

«Чтобы победить, прежде всего нужен интерес. Это основа всего. Если задача по-настоящему увлекает, человек сам найдет и время, и способы прокачать свои умения».

**Анна Бойко**, старший специалист по кадрам судостроительного завода ОСК «Северная верфь», серебряный призер чемпионата в номинации «Рекрутинг»



**Вадим Калинин**, инженер-конструктор 3-й категории Невского проектно-конструкторского бюро ОСК, серебряный призер чемпионата в компетенции «Инженер по расчету прочности»



**Константин Выручаев**, инженер-конструктор научно-технологического управления предприятия ОСК «Севмаш», бронзовый призер чемпионата в компетенции «Изготовление прототипов»



# «БЕЗ КОРАБЕЛОВ СТРАНЕ НЕ ВЫЖИТЬ!»

**РУКОВОДИТЕЛЬ БАЛТИЙСКОГО ЗАВОДА ОСК — О КАДРАХ, НОВОЙ ЭКОНОМИКЕ И ВОЗВРАЩЕНИИ К ПРОВЕРЕННЫМ ТЕХНОЛОГИЯМ**

**Возглавив Балтийский завод ОСК, Александр Коновалов столкнулся с парадоксом: в пятимиллионном городе некому строить атомные ледоколы. В эксклюзивном интервью гендиректор флагмана отечественного судостроения рассказал, как завод борется за кадры, почему для прорыва в будущее нужно вернуться к эффективным технологиям конца 1980-х годов и как «заводская выдержка» его специалистов сегодня спасает жизни.**

— Александр Васильевич, почти полтора года назад вы возглавили Балтийский завод — одно из ключевых судостроительных предприятий России. Как вы оцениваете результаты, достигнутые за этот период?

— Если говорить о ключевых, видимых результатах, то, безусловно, успешной была организация сдачи атомного ледокола «Якутия». Я подчеркиваю: организация сдачи, потому что это заслуга всего трудового коллектива завода и нашей кооперации. Мы с этой сложной задачей справились. Далее: за этот же период мы заложили многоцелевое судно атомного технологического обслуживания (МСАТО) «Владимир Воробьев» и спустили на воду атомный ледокол «Чукотка». И что критически важно — мы удерживаем все контрактные сроки по текущим ключевым проектам.

— Вы начинали свой путь на Северной верфи. Почему в свое время выбрали судостроение и что значит быть корабелом сегодня?

— Выбор, если честно, был в какой-то мере случайным. Но позже оказалось, что судьба меня все-таки вела. Я узнал, что мой прадед и вся семья трудились в судостроении, лишь в 28 лет от дяди. К тому моменту я уже больше десяти лет работал в судостроении! Так что получилось, что я пошел по пути предков, не зная об этом. А первые шаги запомнил хорошо. Пришел на завод, два дня мел метлой. Обычная история для новичка. Но потом подошел к бригадирам Сергею Ивановичу Зорину и Станиславу Георгиевичу Карабанову и сказал, что хочу не метлу водить, а учиться и работать по-настоящему. Они, можно сказать, «рявкнули» на меня, и пошло-поехало. Я человек коллективный, мне всегда нравилась атмосфера бригады, общее дело. Да и техническая часть давалась — еще в школе любил черчение, а здесь это стало основой профессии. Для меня до сих пор работа с чертежом — это и работа, и отдых.

— Помните ваш первый день в должности генерального директора Балтийского завода? Какие были впечатления?

— Первое и главное впечатление — впереди очень много работы. Второе — нужно было срочно «собирать разбросанные камни». Это был период частой смены руководства, и в некоторых службах, как говорится, была «выжженная земля». Первое, что я сделал, — начал возвращать на ключевые посты проверенных, опытных специалистов, которые ранее ушли. Не было времени раскачиваться и учить новых людей. Например, служба персонала требовала немедленной стабилизации, чтобы начать бороться с оттоком кадров. Стабилизация команды была абсолютным приоритетом того первого дня и последующих недель.

— Какие приоритеты вы видите для Балтийского завода в ближайшие 3–5 лет?

— На первое место я ставлю экономику. Не в макро- смысле, а в самом прикладном. У нас огромное, «непаханное поле» для оптимизации. Экономика должна быть экономной — звучит банально, но это наш главный принцип сейчас. Мы где-то ищем крохи, а в другом месте теряем значительные суммы из-за неоптимальных технических решений или нерациональных расходов. Менять этот подход нужно на всех уровнях, приучать к экономической ответственности каждого. Второй ключевой приоритет — техническое перевооружение. Нам жизненно необходимо обновить станочный парк, создать современные сбороч-

ные места под крышей, чтобы вернуться к полноценному крупноблочному строительству, которое было здесь в конце 80-х. Без этого строить высокотехнологичные суда в XXI веке — это архаика. Отрадно, что руководство Объединенной судостроительной корпорации и банка ВТБ об этих проблемах знает и планирует их решить.

— Какие ключевые вызовы для судостроения на Северо-Западе России и как Балтийский завод с ними справляется?

— Главный вызов для нас в Петербурге — не отсутствие людей, а их нежелание идти на завод. В пятимиллионном городе нет очередей у наших проходных. Поэтому наш ключевой ответ — активная имиджевая и профориентационная работа. Мы должны переломить ситуацию, когда люди не знают, что в их городе есть такие великолепные предприятия. Мы работаем по всем фронтам: плотно сотрудничаем с высшими учебными заведениями, восстановили и усилили связи с профильными колледжами. Но главный фокус сейчас — это школы. Только на Васильевском острове, где находится завод, живет 200 тыс. человек и работают 32 школы. Мы организуем для них «рабочие классы», приглашаем на экскурсии. Нужно показывать, что это почетная, интересная и важная профессия. Посмотрите на карту России — без развитого судостроения, без корабелов такой стране просто не выжить.

— Какие технологии, по вашему мнению, изменят будущее судостроения? И как обстоят дела с цифровизацией на заводе?

— Прежде чем гнаться за новыми технологиями, нам нужно вернуться к технологиям прошлого, но на качественно новом уровне. Я говорю о полноценном крупноблочном строительстве. Это та база, которая была утеряна и которую мы обязаны восстановить. Без этого все разговоры о цифровизации будут оторваны от реальности. Переход на крупноблочную технологию кардинально меняет производство, так как переносит основную часть трудоемких работ из стапельной зоны в цеха. Это дает сокращение сроков строительства за счет параллельного изготовления блоков в цехах и быстрой сборки на стапеле. Повышает качество и точность, потому что работы выполняются в комфортных цеховых условиях на уровне пола. Снижает трудоемкость и затраты за счет роботизации сварки и сборки в цехах. И, что очень важно, улучшает условия труда для работников, так как большая часть работ переносится в закрытые, оснащенные цеха.

— Что для вас лично значит лидерство в такой сложной отрасли?

— Для меня лидерство — это в первую очередь умение организовать работу команды. Создать условия, собрать нужных людей, настроить процессы и потом, когда эта «машинка» заработает, не мешать ей, а лишь немного корректировать движение к цели. Самое большое удовлетворение я испытываю, когда вижу, как меняются люди в момент, когда судно «оживает» во время швартовных или ходовых испытаний. У них загораются глаза, появляется уверенность, вера в свои силы и в общий план. И когда плановые сроки выполняются, эта вера только крепнет. В этот момент команда становится по-настоящему самоорганизующейся и мощной силой.

— Какие профессии и навыки станут ключевыми для корабелов в ближайшее десятилетие?

— Если говорить об инженерном составе, то это, безусловно, конструкторы и технологи, отвечающие за подготовку производства. Нам крайне важно не растерять и развить те компетенции, которые мы восстановили. Их нужно планомерно омолаживать. Но главная профессия, основа основ, без которой не будет корабля, — это сборщик корпусов металлических судов. Какие бы роботы и цифровые технологии ни приходили на верфь, эта специальность

не исчезнет в ближайшие 30–50 лет. Роботы могут помочь, сократить трудозатраты, но заменить человека в сборке сложнейших конструкций корпуса не смогут. Пока корпус не собран на стапеле, всем остальным: слесарям, трубопроводчикам, монтажникам, достройщикам — просто нечего делать. Поэтому наш ключевой кадровый вызов сегодня — именно привлечение и обучение квалифицированных сборщиков. Это профессия номер один на любой верфи.

— Александр Васильевич, расскажите о традициях подготовки кадров на заводе. Известно, что первая ремесленная школа была основана здесь еще в XIX веке.

— Да, это наша живая история и непрерывная традиция. В 1876 году в рамках важной реорганизации предприятия после перехода под контроль Морского ведомства была открыта ремесленная школа для подготовки специалистов-судостроителей. Это была часть стратегии по укреплению кадровой базы отечественного судостроения. Сегодня мы, конечно, сохраняем и развиваем эту традицию в современных форматах. Наша система подготовки многоуровневая и интегрирует образовательные с производством. Мы плотно работаем с ведущими вузами, более чем 40 вузами и ссузами по всей стране. На нашем заводе проходят практику и стажировку ребята из городов России. 70% из них остаются работать на нашем заводе. Для рабочих кадров есть «Школа мастеров», обучение на собственной учебно-производственной базе, участие в чемпионатах профессионального мастерства. Мы активно работаем со школами и колледжами, возрождая интерес к профессии. От той ремесленной школы XIX века мы пришли к комплексной системе, которая готовит кадры от школьной скамьи до высококвалифицированного инженера или рабочего.

— Вы руководите огромным коллективом одного из флагманов отечественного судостроения. Как завод переживает период, когда часть ваших ключевых специалистов и рабочих добровольно ушли выполнять задачи в зоне СВО?

— Вы знаете, об этом думаешь каждый день. Это не просто статистика в отчете по кадрам. Это конкретные люди, лица, характеры. Токари и сварщики, инженеры, сборщики судов, мастера участков. Те, чьими руками создается стальной каркас российского флота. Они отложили штангенциркули и чертежи, сменили спецовку на военную форму. И для меня в этом нет противоречия. Оба их выбора — и строить корабли, и защищать страну — исходят из глубокого чувства ответственности, долга и любви к Родине. Их дисциплина, их умение работать на результат в единой команде, их «заводская выдержка» — это сегодня качества, которые спасают жизни и решают. Мы ими бесконечно гордимся, как и вся страна. С нетерпением ждем их возвращения, когда они снова пройдут через нашу проходную. Не такими же, а закаленными, повзрослевшими, увидевшими другую правду жизни. Вернувшись с новым опытом, который, уверен, будет востребован и здесь. ■

Александр Коновалов родился в Ленинграде. Окончил профессионально-техническое училище и Санкт-Петербургский государственный морской технический университет по специальности «судовые энергетические установки». Прошел трудовой путь от сборщика корпусов металлических судов до генерального директора завода. Имеет звание «Почетный судостроитель» Министерства промышленности и торговли Российской Федерации, а также другие награды и поощрения.

# МАЛЕНЬКИЕ ШАГИ К БОЛЬШОМУ УСПЕХУ

Почти каждый ребенок хоть раз складывал кораблик из бумаги. А для некоторых это детское увлечение однажды превращается в дело жизни – проектирование и строительство настоящих кораблей. ОСК помогает будущим инженерам и корабелям найти свой путь начиная с самого юного возраста.

Чтобы привить детям интерес к инженерным профессиям, особенно в судостроении, проектно-конструкторское бюро предприятия ОСК «Севмаш» с 2016 года проводит



в детских садах Архангельска и Северодвинска увлекательный проект «Лодка в чемодане».

Специалисты приходят к малышам с детализированной разборной моделью атомной подводной лодки проекта 971 «Щука-Б» в масштабе 1:150. С ее помощью они наглядно показывают, как строится подлодка, и рассказывают о работе конструкторов и судостроителей.

начальник сектора ПКБ «Севмаша» Игорь Калеминцев. – Когда дети видят, как работает сварщик, инженер или как создается деталь, они по-новому открывают для себя мир профессий».

Проект стал популярен не только у дошкольников, но и у школьников и даже у ребят в летних лагерях. «Ребята любого возраста легко включаются, – отмечает Вла-

**Более 100 уроков в год в рамках проекта «Лодка в чемодане» проводят представители ОСК для детей**

Модель состоит из нескольких секций: можно рассмотреть стапель, отсеки, рубку и даже внутреннее устройство – благодаря прозрачному борту видны каюты, реактор и механизмы. Занятие дополняет игра «Морская азбука», где дети запоминают морские термины.

«Профориентацию нужно начинать с детского сада, – уверен

дислав Кузнецов. – Вместе с нами они проходят весь путь создания подлодки – от закладки до выхода из цеха».

Ежегодно проводится около 100 таких уроков. Для многих детей это еще и возможность узнать, чем занимаются на работе их родители или родственники, которые трудятся на предприятиях ОСК. ■



# КОРАБЕЛЫ СО ШКОЛЬНОЙ СКАМЬИ

Правильно выбрать профессию еще в школе или колледже – значит заложить прочный фундамент для успешной карьеры. Именно поэтому так важна качественная профориентация. ОСК помогает школьникам и студентам не просто узнать о судостроении, а по-настоящему погрузиться в специальность: получить практические навыки и знания, которые пригодятся в будущей работе.

## ВСЕРОССИЙСКАЯ ОЛИМПИАДА ПО СУДОСТРОЕНИЮ

С 2014 года ученики 3–11-х классов могут проверить свои знания на единственной в стране олимпиаде по судостроению, которую проводит предприятие ОСК «Севмаш». С 2025 года она включена в официальный перечень Министерства просвещения РФ. Победители и лауреаты получают преимущества при поступлении в профильные вузы, такие как Севмашвтуз.

«Олимпиаде присвоен III уровень. Это значит, что победители и призеры при поступлении могут получить дополнительные баллы при сдаче ЕГЭ по профильному предмету», – объясняет начальник отдела технического обучения предприятия ОСК «Севмаш» Павел Фалев.

В ходе соревнований школьники в четырех возрастных группах (3–4, 5–7, 8–9, 10–11-е классы) могут продемонстрировать свои познания в области судостроения и навыки решения комплексных задач, в том числе по математике, черчению и инженерным дисциплинам. А также больше узнать об актуальных тенденциях и новых технологиях.

## КОРАБЕЛЫ БУДУЩЕГО

С 2020 года победители Всероссийской олимпиады по судостроению в возрасте от 12 до 16 лет могут также участвовать в профориентационной смене «Кора-

белы будущего» во Всероссийском детском центре (ВДЦ) «Орленок». Там они углубляют знания по проектированию судов и морских объектов. Смены организует предприятие ОСК «Севмаш» совместно с филиалом Северного (Арктического) федерального университета в Северодвинске.

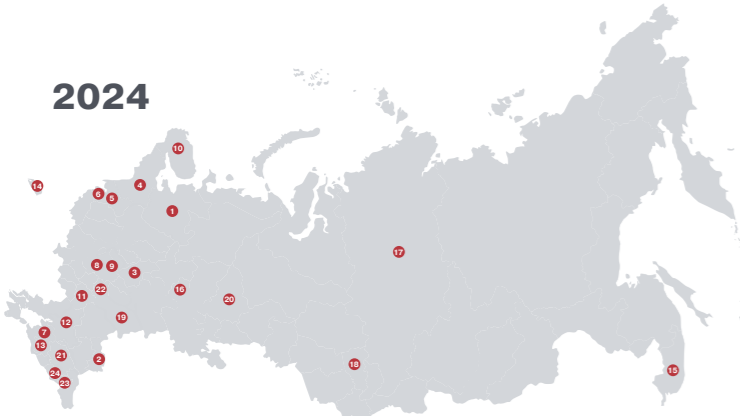
С 2025 года предприятие ОСК «Севмаш» также сотрудничает с ВДЦ «Смена» в Анапе, где дети работников предприятия и учащиеся инженерных классов могут принять участие в образовательной программе «Море начинается в «Смене», организованной Молодежной морской лигой при поддержке Министерства просвещения РФ и ВМФ России.

## НАРИСУЕМ – БУДЕМ ПЛЫТЬ!

В 2024 году к 85-летию предприятия ОСК «Севмаш» его сотрудники совместно с Санкт-Петербургской государственной художественно-промышленной академией создали 11-серийный анимационный фильм «Путешествие Севы и Маши» о предприятии, атомном подводном кораблестроении и ВМФ России на основе исторических документов. Специалисты Севмаша и детской художественной школы №2 также выпустили книгу комиксов «К-3. Корабль с атомным сердцем», посвященную первой отечественной АПЛ.

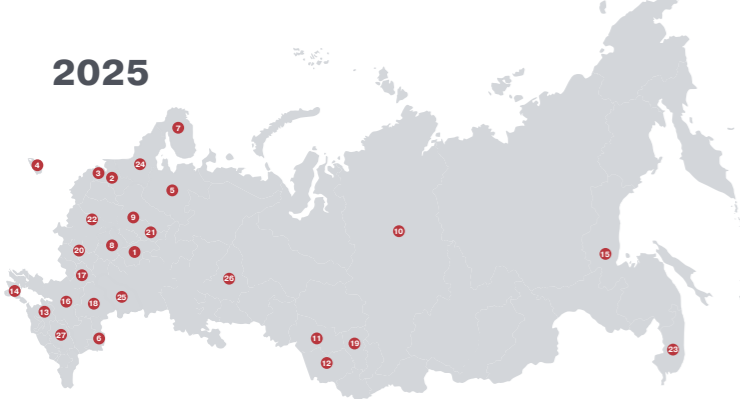
## ВСЕРОССИЙСКАЯ ОЛИМПИАДА ПО СУДОСТРОЕНИЮ, ОХВАТ ПО РЕГИОНАМ

### 2024



1. Архангельская область
2. Астраханская область
3. Нижегородская область
4. Республика Карелия
5. Санкт-Петербург
6. Ленинградская область
7. Краснодарский край
8. Москва
9. Московская область
10. Мурманская область
11. Воронежская область
12. Ростовская область
13. Республика Адыгея
14. Калининградская область
15. Приморский край
16. Республика Удмуртия
17. Красноярский край
18. Кемеровская область
19. Саратовская область
20. Свердловская область
21. Ставропольский край
22. Тульская область
23. Чеченская Республика
24. Республика Ингушетия

### 2025



1. Нижегородская область
2. Санкт-Петербург
3. Ленинградская область
4. Калининградская область
5. Архангельская область
6. Астраханская область
7. Мурманская область
8. Московская область
9. Ярославская область
10. Красноярский край
11. Новосибирская область
12. Алтайский край
13. Краснодарский край
14. Республика Крым
15. Хабаровский край
16. Ростовская область
17. Воронежская область
18. Волгоградская область
19. Кемеровская область
20. Смоленская область
21. Ивановская область
22. Новгородская область
23. Приморский край
24. Республика Карелия
25. Саратовская область
26. Свердловская область
27. Ставропольский край

### ТЕХНОПАРК «КОРАБЕЛ»

В сентябре 2025 года ОСК вместе с Санкт-Петербургским колледжем судостроения, информационных и прикладных технологий открыли современное образовательное пространство «Корабел», где школьники и студенты могут на практике познакомиться с профессиями, связанными с судостроением.

«Технопарк представляет собой современное пространство с технологическим оборудованием, которое никого не оставит равнодушным к сфере судостроения. В качестве преподавателей мы привлекаем сотрудников конструкторских бюро ОСК «Алмаз» и «Малахит». Мы будем стремиться к увеличению числа предприятий. Только при комплексном участии работодателя в процессе профориентации мы сможем вырастить новое поколение судостроителей», – отметила директор департамента по управлению персоналом ОСК Юлия Оганезова.

Преподаватели колледжа и методисты ОСК разработали программы «Судостроительная верфь» (формирует практические навыки моделирования и постройки маломерных парусных и гребных судов), «Детское конструкторское бюро» (развивает техническое творчество и инженерное мышление через аддитивные технологии судостроения), «Кодомастер: конструируем умные суда» (объединяет робототехнику и программи-

рование), «Технофлот: конструируем радиоуправляемые суда» (обучает созданию радиоуправляемых моделей судов).

Практико-ориентированный подход делает образовательный процесс насыщенным и увлекательным.

### ИНЖЕНЕРНЫЕ СУДОСТРОИТЕЛЬНЫЕ КЛАССЫ

ОСК принимает участие в профориентационной программе «Инженерные классы». Вместе с 47 образовательными учреждениями корпорация создает судостроительные классы для школьников с 5-х по 11-е классы в Санкт-Петербурге, Ленинградской, Астраханской, Архангельской, Калининградской, Мурманской, Нижегородской областях и Хабаровском крае. В их основе лежит модель инженерного образования на базе профильных классов через основные и дополнительные программы «Морская робототехника и судомоделизм», «Компьютерное моделирование и проектирование», «Оптика лазеров», «Технологическое предпринимательство», а также экскурсии на производственные площадки и в музеи, встречи и мастер-классы с заслуженными судостроителями, лекции и другие мероприятия от промышленных партнеров, включая дисциплину «Инженерное дело» для учащихся с 5-х по 9-е классы. Образовательная программа инженерных классов включает углубленное изучение профильных предметов физико-математического цикла, а также истории судостроения, проектирования и 3D-моделирования, основ бережливого производства.

### БИЛЕТ В БУДУЩЕЕ

ОСК развивает сотрудничество со школами в рамках Всероссийского проекта «Билет в будущее». Он охватывает более 8,5 млн школьников с 6-х по 11-е классы во всех регионах России. На сайте проекта «Билет в будущее» школьники могут ознакомиться с информацией о предприятиях корпорации, возможностях получения

профильного образования, программах стажировок и карьерных возможностях в судостроении и других отраслях. Программа направлена на укрепление взаимодействия ОСК с образовательными учреждениями, поддержку инженерных классов судостроительного профиля и ознакомление школьников с перспективами работы в отрасли.

### РОССИЯ – МОИ ГОРИЗОНТЫ

Курс «Россия – мои горизонты» создан по инициативе Министерства просвещения Российской Федерации, с 2023 года реализуется во всех российских школах и охватывает более 8,5 млн учеников 6–11-х классов. ОСК является стратегическим партнером курса по тематике судостроения с 2025 года.

В ноябре на уроке «Россия индустриальная: машиностроение и судостроение» ученики курса перенеслись на строящийся ледокол «Чукотка» Балтийского завода ОСК, где актер театра и кино Макар Фомин вместе с главным строителем судна Сергеем Коваленко рассказали о тонкостях создания ледокольного флота. ■



**Более 8,5 млн школьников  
участвуют во Всероссийском проекте  
«Билет в будущее»**



Мультфильм  
«Путешествие Севы и Маши»



# УСПЕШНЫЕ КЕЙСЫ

## 33-ГО И 35-ГО СУДОРЕМОНТНЫХ ЗАВОДОВ ОСК

Чтобы обеспечить отрасли постоянный приток молодых специалистов, предприятия ОСК активно сотрудничают с колледжами и техникумами. Яркий пример такой работы – 33-й судоремонтный завод в Балтийске и 35-й судоремонтный завод в Мурманске. Они участвуют в федеральных проектах, а также создают свои программы, помогая студентам получить профессию и сразу прийти на производство.

33-й судоремонтный завод тесно сотрудничает с соседними специальными учебными заведениями, внедряя программы подготовки кадров непосредственно под нужды предприятия. Специалисты завода проводят для студентов мастер-классы, приглашают их на практику и стажировки. Это позволяет будущим кораблям еще во время учебы по-

знакомиться с современным оборудованием и технологиями, а после выпуска – сразу устроиться на завод. Каждому практиканту здесь гарантируют рабочее место.

Кроме того, завод участвует в российском движении детей и молодежи «Движение Первых», поддерживая талантливую молодежь через конкурсы и олимпиады.

В рамках акции «Неделя без турникетов» школьники и студенты приходят на экскурсии, встречаются с опытными мастерами и инженерами.

Одним из важных направлений деятельности «35 СРЗ» является участие в федеральном проекте «Профессионалитет». Он нацелен на подготовку квалифицированных





специалистов и укрепление связей между учебными заведениями и предприятиями. В рамках проекта «35 СРЗ» обеспечивает студентам обучение с акцентом на реальные производственные задачи.

леджа. Помимо гарантированного трудоустройства, студентам в период обучения по основной образовательной программе оплачивается производственная практика и выплачивается стипендия при получении

алистов из других регионов. За несколько лет на предприятие переехали работать более 40 корабелов со всей России.

В 2025 году работники 35-го судоремонтного завода ОСК активно участвуют в различных профориентационных мероприятиях, таких как Всероссийский форум рабочей молодежи, фестиваль «Арктический берег», каникулярная школа «Заполярный Техноград», форум «Возможности Севера», «День карьеры» на Дне молодежи.

Опыт 33-го и 35-го заводов показывает, как можно успешно совмещать учебу и реальное производство. Такое партнерство помогает повысить уровень подготовки выпускников, дает студентам уверенность в завтрашнем дне, обеспечивает предприятия молодыми кадрами, которые уже знакомы с технологиями и коллективом.

Выстраивая прочные связи с колледжами и техникумами, ОСК создает надежный кадровый резерв для будущего судостроения. ■

**В 2025 году двое «целевиков» 33-го СРЗ успешно окончили магистратуру Калининградского технического университета по специальности «кораблестроение». Они совмещали работу на заводе с учебой, а наставники с предприятия помогли им на всех этапах**

Будущие специалисты получают не только теоретические знания, но и практические навыки, необходимые для работы в судоремонтной отрасли. Среди направлений обучения – судостроение, сварочное производство, технология машиностроения и другие востребованные специальности.

В 2025 году завод заключил целевые договоры с 75 первокурсниками Мурманского индустриального кол-

летки. Помимо гарантированного трудоустройства, студентам в период обучения по основной образовательной программе оплачивается производственная практика и выплачивается стипендия при получении

отметок «хорошо» и «отлично» по результатам семестра. Также на базе колледжа создан образовательно-производственный центр «Судостроение и судоремонт в Арктике». Новый центр позволяет внедрить новейшие технологические решения в образовательные программы. Завод выступает предприятием-партнером управляющей компании.

Завод также участвует в проекте «Курс на Север», привлекая специ-

Мы готовы заключать целевые договоры и в будущем трудоустроить лучших выпускников. Поддержка молодых талантов – это вклад в будущее завода и всей отрасли. Уверены, что такие инициативы помогут нам привлечь лучших специалистов и укрепить позиции Объединенной судостроительной корпорации в области судоремонта.

Начальник отдела кадров «35 СРЗ»  
Алексей Овсейчик





# РАБОТАЙ И УЧИСЬ, СТУДЕНТ!

Совмещать учебу в университете с реальной работой на производстве – такая возможность теперь есть у студентов-судостроителей. В 2024 году ОСК вместе с Санкт-Петербургским государственным морским техническим университетом (СПбГМТУ) запустила корпоративную программу «Завод – вуз». Она позволяет студентам получать теоретические знания в вузе и сразу применять их на практике – на Северной верфи, Балтийском заводе и Адмиралтейских верфях.



Проект подготовки инженеров-корабелов ОСК, который мы начали с ведущими отраслевыми вузами, получил позитивный отклик и развивается успешно. Мы активно интегрируем проект, обеспечивая студентам максимальный доступ к производственным процессам прямо в ходе учебы. Такой подход помогает готовить кадры высокого уровня, гарантируя последующее трудоустройство выпускников на уровне от 80 до 100%. Учитывая острую нехватку инженерно-технических специалистов, этот проект является приоритетным для корпорации и отрасли в целом.

Директор департамента по управлению персоналом ОСК  
Юлия Оганезова

## ОТКРЫТАЯ ДВЕРЬ В СЕМЬЮ КОРАБЕЛОВ

Система «Завод – вуз» – это современный вариант хорошо зарекомендовавшей себя советской модели. Студенты учатся по специальным программам, разработанным вместе с предприятиями ОСК, и параллельно работают на производстве. Так они не только осваивают теорию, но и сразу получают нужные для отрасли навыки.

В 2025 году к программе присоединились Амурский судостроительный завод ОСК в партнерстве с Комсомольским-на-Амуре государственным техническим университетом и судостроительный завод ОСК «Красное Сормово» в сотрудничестве с Нижегородским государственным техническим университетом им. Р. Е. Алексеева. Такой подход гарантирует, что выпускники придут на предприятия уже подготовленными специалистами.



## ЗАРПЛАТА. СТАЖ. СОЦПАКЕТ

Главное в этой программе – практика. Студенты сразу получают навыки, которые нужны для работы на заводах ОСК. При этом они

официально трудоустроены: получают зарплату, соцпакет и трудовой стаж. Это помогает молодым специалистам закрепиться на предприятии. Они видят, что учатся и работают не просто так,

а строят реальную карьеру в судостроительной отрасли. ■

## ПРОГРАММА ПОДГОТОВКИ ИНЖЕНЕРОВ-КОРАБЕЛОВ

### ОТКРЫТ НАБОР НА ОБУЧЕНИЕ ИНЖЕНЕРОВ-КОРАБЕЛОВ!

**Программа для выпускников техникумов и колледжей:**

- Модульная программа обучения (2 месяца в вузе, 2 месяца на предприятии)
- ЗП от 45 000 рублей
- Стипендия от 30 000 рублей
- Диплом престижного вуза
- Опыт работы на уникальном производстве
- Полис ДМС
- Частичная компенсация питания в столовой предприятия
- Частичная компенсация аренды жилья для иногородних



# КАК «АРКТИКА» ОБУЧАЕТ СУДОВОМУ ЭЛЕКТРОМОНТАЖУ

**В 2024 году специалисты предприятия ОСК «Арктика» в Северодвинске создали инновационный передвижной учебный модуль для подготовки судовых электромонтажников. Он позволяет студентам профильных образовательных организаций Архангельской области приобрести практические навыки востребованной судостроительной профессии везде, где это необходимо.**

Модуль на колесах состоит из двух основных помещений-отсеков. В первом расположен класс пайки. В нем учащиеся упражняются в пайке на оригинальных разъемах и кабелях, применяемых на гражданских судах и боевых кораблях. Второй отсек предназначен для отработки навыков внешнего монтажа: затяжки, укладки кабелей электросети судна и подключения оборудования. Это существенно расширяет образовательные возможности предприятия ОСК «Арктика» и позволяет обеспечить обучение в максимально приближенных к реальному производству условиях.

Проект реализован в рамках соглашения с Министерством про-

мышленности и торговли по предоставлению субсидии на создание и развитие системы повышения квалификации работников оборонно-промышленного комплекса. Передвижной учебный модуль – уникальное для Северодвинска и всей отрасли явление. Большая работа по его созданию и насыщению кабелем и оборудованием была проведена предприятием ОСК «Арктика» в кратчайшие сроки. Модуль позволяет повышать квалификацию сотрудников и привлекать новых специалистов из других городов и регионов.

Например, возможности модуля уже оценили студенты базового ссуза «Арктики» – Северодвинского техникума электромонтажа и связи.

Учебный комплекс выезжал и в Архангельск. В нем проводились занятия для студентов Технологического колледжа Императора Петра I Северного (Арктического) федерального университета, Архангельского техникума водных магистралей и Архангельского политехнического техникума. После изучения основ профессии судового электромонтажника в учебном модуле студенты проходят производственную практику на предприятии ОСК «Арктика». Затем они могут сдать квалификационный экзамен и получить свидетельство, подтверждающее приобретение новых компетенций. В модуле, в частности, уже прошли обучение члены студенческого отряда «Арктика». Здесь же проводят-



ся конкурсы профессионального мастерства. Его посещают в рамках экскурсии гости предприятия.

Передвижной учебный модуль также используется в рамках профориентационных мероприятий во время городских праздников, в том числе при отмечании Дня

города и Военно-Морского Флота. Во время его посещения представители отдела обучения и развития персонала предприятия знакомят посетителей со спецификой профессии судового электромонтажника.

Помимо мобильного модуля, с 2019 года на территории цеха

№ 6 предприятия ОСК «Арктика» функционирует класс пайки и стационарный учебный модуль, имитирующий отсек подводной лодки. Там молодых электромонтажников также готовят к работе на реальном производстве. ■



# ФИНАНСОВАЯ ПОДДЕРЖКА ОДАРЕННЫХ СТУДЕНТОВ

Привлечение талантливой молодежи – важнейшая задача кадровой политики ОСК. Смелые идеи молодых специалистов, воплощенные в оригинальных высокотехнологичных проектах, являются залогом успешного развития корпорации. Проявившие способности и высокий интерес к судостроению студенты могут получить корпоративную стипендию ОСК.

В феврале стартовал новый сезон стипендиальной программы Объединенной судостроительной корпорации. В этом учебном году 40 студентов получают корпоративные стипендии ОСК. Они ежегодно присуждаются на конкурсной основе лучшим учащимся старших курсов пяти ведущих технических вузов России за высокие результаты в учебе и научной деятельности, успешное прохождение практики на предприятиях Группы ОСК, а также за обязательное участие в программе амбассадоров корпорации.

«Корпорация активно поддерживает талантливых и целеустремленных студентов, которые продемонстрировали желание и способности стать профессиональными кораблями. В будущем именно они станут драйвером развития отечественной судостроительной

отрасли. Для учащихся вузов корпоративная стипендия ОСК является не только существенным финансовым подспорьем, но также знаком признания и доверия корпорации к перспективным молодым специалистам, которые уже сегодня проявляют свой высокий научный и профессиональный потенциал», – отметила директор департамента по управлению персоналом ОСК Юлия Оганезова.

Участие студентов в программе амбассадоров ОСК предусматривает активное продвижение ими ценностей корпорации среди молодежи, популяризацию судостроительных профессий и содействие в привлечении новых талантов на предприятия Группы ОСК. С помощью студентов-стипендиатов ОСК формируется кадровый резерв отечественного судостроения. ■

## КАКИЕ ВУЗЫ УЧАСТВУЮТ:

- Санкт-Петербургский государственный морской технический университет (СПбГМТУ) в Санкт-Петербурге;
- Северный (Арктический) федеральный университет (САФУ) имени М. В. Ломоносова в Северодвинске;
- Нижегородский государственный технический университет (НГТУ) имени Р. Е. Алексеева в Нижнем Новгороде;
- Севастопольский государственный университет (СевГУ) в Севастополе;
- Калининградский государственный технический университет (КГТУ) в Калининграде.

# ПОЧЕМУ МОЛОДЕЖЬ ВЫБИРАЕТ ПРОФЕССИЮ КОРАБЕЛА?



«Я выбрал специальность из-за интереса к машиностроению, а судостроение – это сфера, где машиностроение представлено в самых разных проявлениях, что меня и заинтересовало. Многие качества будут полезны в этой отрасли, главное – уметь их правильно

проявлять. Но ключевое и неотъемлемое качество любого судостроителя – ответственность. Судно – это огромный, сложный и многозадачный организм, в котором все должно работать слаженно и безотказно. Каждая ошибка может привести к неприятным последствиям, поэтому важно осознавать свою ответственность и всегда быть уверенным в своих решениях. В развитии судостроения я вижу следующие направления: модернизация и роботизация производственных мощностей, повышение энергоэффективности судов. Это касается как совершенствования энергетических установок, так и автоматизации и оптимизации работы оборудования».

Артур Павлов  
СПбГМТУ. Системы электроэнергетики и автоматизации судов



«Судостроение является одним из ключевых элементов экономики, безопасности страны. Поэтому в будущем судостроение будет только развиваться, отстаивая интересы государства. Инженер-кораблестроитель должен проявлять большой интерес и преданность своему делу, обладать техническим и аналитическим складом ума, иметь пространственное мышление, быть ответственным и дисциплинированным. Уметь доказывать и обосновывать принятые им решения, опираясь на полученные знания. Сейчас на предприятиях ОСК проектируются и строятся сверхсовременные суда. 18 ноября 2025 года на Балтийском заводе состоялась церемония закладки атомного ледокола проекта 22220 «Сталинград», в конструкторских бюро разрабатываются проекты подводных лодок пятого поколения».

Сулейман Фадиль Аббас  
СевГУ. Проектирование и постройка кораблей, судов и объектов океанотехники



«Кораблестроение – это стратегическая отрасль промышленности, расширяющая технологические и экономические границы государства. Особый интерес для меня представляли пропульсивные комплексы на основе винторулевых колонок, которые показывают красоту инженерной мысли в кораблестроении. Профессия инженера-кораблестроителя требует особого склада ума: стратегического, инновационного и готового к разумному риску. Для нас и в обучении будущей профессии очень важно находить нестандартные инженерные решения, опираясь на профессиональную интуицию, и воплощать в жизнь смелые проектные замыслы там, где стандартные подходы исчерпывают себя. Современное судостроение стоит на пороге глубокой цифровой

трансформации с тотальной модернизацией технологических процессов, активной интеграцией искусственного интеллекта для проектирования и управления, а также бескомпромиссным повышением безопасности, направленным на минимизацию производственных и эксплуатационных рисков».

Павел Юдин  
ИСМАРТ САФУ. Кораблестроение, океанотехника и системотехника объектов морской инфраструктуры

# КОРАБЛЕСТРОЕНИЕ И НАУКА

**В прошлом году комплексный образовательный и научно-просветительский проект «Наука строить корабли» для студентов и аспирантов инженерных вузов, реализуемый Центральным морским конструкторским бюро ОСК «Алмаз» в Санкт-Петербурге, стал финалистом престижной XI Всероссийской премии «За верность науке». Награда учреждена Министерством науки и высшего образования Российской Федерации в рамках Десятилетия науки и технологий.**

Всего жюри XI Всероссийской премии «За верность науке» рассмотрело в 2025 году более 2 тысяч заявок из 81 региона страны. Проект ЦМКБ «Алмаз» «Наука строить корабли» награжден в номинации «Специальный приз имени Христофора Леденцова» за практическую подготовку молодых специалистов и укрепление связей между академической средой и реальными секторами экономики, а также за популяризацию вклада науки в промышленность.

«Мы впервые участвовали в конкурсе, рады и гордимся тем, что научно-просветительская деятельность бюро оценена на самом высоком уровне. Для нас это будет дополнительным стимулом к развитию новых направлений работы в области науки и ее популяризации. «Алмаз» активно продвигает научную фундаментальную мысль и инновационные разработки в области проектирования военных кораблей и гражданских судов, ведет обширную образовательную и научно-просветительскую деятельность с целью популяризации науки в научной и образовательной среде петербургских вузов и научно-исследовательских институтов морской направленности, а также среди внутренней общественности бюро».

Генеральный директор ЦМКБ «Алмаз»  
Константин Голубев



ЦМКБ «Алмаз» обладает значительным научным потенциалом. На сегодняшний день там работают 8 докторов наук и 24 кандидата наук. Научно-образовательная деятельность ведется как на площадках предприятия, так и в партнерстве с ведущими отраслевыми средними специальными и высшими учебными заведениями Санкт-Петербурга,

в том числе Санкт-Петербургским государственным морским техническим университетом. Сотрудники ЦМКБ «Алмаз» читают лекции и проводят мастер-классы для студентов и аспирантов непосредственно на площадках предприятий. Кроме того, студенты проходят практику и защищают дипломы под их руководством. В ЦМКБ «Алмаз» также

функционирует студенческое конструкторское бюро, где молодые специалисты могут применить полученные знания на практике и развить профессиональные навыки в работе над реальными проектами.

Ежегодно ЦМКБ «Алмаз» также проводит для заинтересованных в судостроении студентов, аспирантов и молодых ученых научно-практи-

ческую конференцию «Наука строить корабли». Кроме того, каждый месяц сотрудники предприятия организуют для молодых корабелов научно-практические семинары «Грани конструкторского творчества». Семинарские занятия включают в себя как лекции, так и тематические дискуссии для обмена мнениями и опытом.

Особое внимание ЦМКБ «Алмаз» уделяет профориентационной работе со школьниками. В рамках программы дополнительного об-

разования «Инженеры будущего» сотрудники предприятия проводят в инженерном подшефном классе школы № 537 Московского района Санкт-Петербурга теоретические и практические занятия по технологическим направлениям: судомоделирование, прототипирование, 3D-моделирование, программирование микроконтроллеров, испытания моделей в опытовом бассейне.

Вместе с сотрудниками ЦМКБ «Алмаз» судостроительные дис-

циплины школьникам преподают квалифицированные педагоги Петровского колледжа Санкт-Петербурга. Учебный план рассчитан на 72 занятия. По завершении программы участники проходят итоговую аттестацию в форме защиты проектов – созданных собственными руками моделей кораблей и судов. При успешном окончании курса будущие корабелы получают сертификаты установленного образца.



В настоящее время организация успешно переходит на отечественное программное обеспечение для трехмерного моделирования и инженерных расчетов, принимает участие в проекте ОСК по разработке отечественной тяжелой САПР, оказывает методическую помощь Российскому морскому регистру судоходства по переходу на работу с цифровыми моделями судов. Кроме того, конструкторское бюро развивает кооперацию с российскими производителями судового оборудования, обеспечивая импортозамещение более 90% ключевых компонентов.

ЦМКБ «Алмаз» создает научно-технические заделы в области автоматизации корабельных систем и робототехники. Бюро осваивает проектирование кораблей

«Ребята примерили на себя роль инженеров-судостроителей. Спасибо ЦМКБ «Алмаз» ОСК за такую уникальную возможность! Каждый ученик школы получил уникальный шанс реализовать свою мечту стать инженером, заложив фундамент успешного будущего и профессиональной карьеры уже сегодня».

Заместитель директора по воспитательной работе школы № 537  
Тамара Курилова

с гибридными энергетическими установками, значительно снижающими расход топлива, широко использует элементы цифровых двойников на всех этапах проектирования, что сокращает сроки разработки и минимизирует ошибки.

В перспективе проект «Наука строить корабли» ЦМКБ «Алмаз»

планирует расширить географию, углубить сотрудничество с профильными вузами и вузами, способствовать внедрению новых технологий в образование. А также разработать новые интерактивные форматы работы с молодежью. ■





# СРОЧНАЯ СЛУЖБА БЕЗ ОТРЫВА ОТ ПРОИЗВОДСТВА

**ОСК заботится о том, чтобы даже во время прохождения срочной службы в рядах вооруженных сил России ее сотрудники повышали свою квалификацию, приобретая новый полезный опыт. Для этого более 7 лет сотрудники ОСК проходят службу в научно-производственных ротах (НПР).**

## ОСК ПРИНИМАЕТ ПОПОЛНЕНИЕ

В декабре 2025 года в рамках осеннего призыва 30 человек отправились проходить срочную военную службу в составе НПР на предприятии ОСК «Северная верфь» в Санкт-Петербурге. Порядка 20 новобранцев были направлены в НПР на Прибалтийском судостроительном заводе ОСК «Янтарь» в Калининграде. Еще 70 призывников прибыли в расположение Объединенного учебного центра ВМФ для несения срочной службы в НПР на предприятии ОСК «Севмаш» в Северодвинске.

Пилотным предприятием ОСК и в целом судостроительной отрасли, где НПР по указу Президента РФ успешно функционируют с июля

2018 года, стало предприятие ОСК «Севмаш». НПР там были сформированы при поддержке Объединенного учебного центра ВМФ. Со временем аналогичные подразделения появились и на других предприятиях ОСК – Прибалтийском судостроительном заводе «Янтарь» в Калининграде и на Северной верфи в Санкт-Петербурге.

В декабре 2024 года Северная верфь ОСК стала первым предприятием в Санкт-Петербурге, где появилась НПР. Первый призыв в составе 30 военнослужащих приступил к своим обязанностям в конце января 2025 года. Пополнение призывниками НПР завода проходит каждые полгода – весной и осенью. 5 декабря в торжественной

обстановке завершил свою службу первый призыв. Многие демобилизованные приняли решение продолжить свою работу на Северной верфи ОСК, оформив с предприятием трудовой договор.

## «СРОЧКУ» СЛУЖИМ – С ПРОФЕССИЕЙ ДРУЖИМ!

НПР – не альтернативная гражданская служба, а полноценные подразделения Вооруженных Сил Российской Федерации, где призывники со средним специальным и высшим техническим образованием совмещают срочную военную службу с профессиональной работой по своей специальности на производственных предприятиях оборонно-промышленного комплекса.

Как и все военнослужащие срочной службы, бойцы НПР живут в воинской части, выполняя все обязанности в соответствии с общевоинскими уставами Вооруженных Сил Российской Федерации. При этом все молодые люди, направленные для прохождения военной службы по призыву в НПР, до призыва уже имели практический опыт работы на судостроительных предприятиях ОСК. Полученные там навыки и знания позволяют им работать во время службы слесарями-монтажниками, сборщиками металлических корпусов судов, сварщиками, токарями, фрезеровщиками, а также инженерами-конструкторами и инженерами-технологами. Режим дня военнослужащих НПР специально адаптирован под график работы цехов предприятий, лабораторий и инженерных служб.

## ДВЕРЬ КАРЬЕРЫ В ОСК

Перед началом срочной службы в составе НПР на предприятиях ОСК призывники проходят месячный курс молодого бойца, в ходе которого изучают общевоинские уставы и ос-

новы строевой и огневой подготовки с последующей сдачей зачетов по стрельбе из ручного автоматического стрелкового оружия. Затем их торжественно приводят к военной присяге.

Чтобы попасть в НПР, призывники проходят строгий отбор, призванный показать, что они в состоянии решать сложные технические задачи в условиях реального оборонного производства.

## Для зачисления в НПР необходимо соблюдение ряда условий, обозначенных в соответствующем положении Минобороны России.

- Профессия или специальность должна быть дефицитной (основной) для судостроительного предприятия.
- В специалистах такого профиля должна быть необходимость.
- Призывник на момент призыва должен быть штатным работником предприятия.
- Призывника можно задействовать только по имеющейся специальности.
- Он должен быть физически годен к прохождению службы.
- Военный комиссариат региона должен согласовать поименные списки призывников, которые предприятие представляет в Минпромторг и Минобороны.



Почти две трети отслуживших впоследствии трудоустраиваются на Севмаш и другие предприятия ОСК, получая при этом денежные «подъемные пособия» в размере нескольких десятков тысяч рублей.

## СЛОВО ВОЕННОСЛУЖАЩИМ

**Семен Баранов**, матрос срочной службы, военнослужащий НПР, токарь цеха № 4:

«Я от друзей узнал, что есть такая служба, и решил продолжить свою карьеру, стать профессионалом в своей деятельности. Плюсы в том, что я прохожу военную службу и также получаю опыт работы на производстве, повышаю свою квалификацию».

**Лупандин Алексей**, бывший матрос срочной службы, военнослужащий НПР, токарь цеха № 4:

«Закончилась служба, вернулся в Северодвинск. Устроился на предприятие, через месяц буквально после окончания службы в свой цех, на свое же место, на свой станок встал и свою деятельность продолжил. Жена тоже работает на заводе в ОЯРБ. Со многими сослуживцами общаемся, многие на заводе работают, и молодым помогаем».

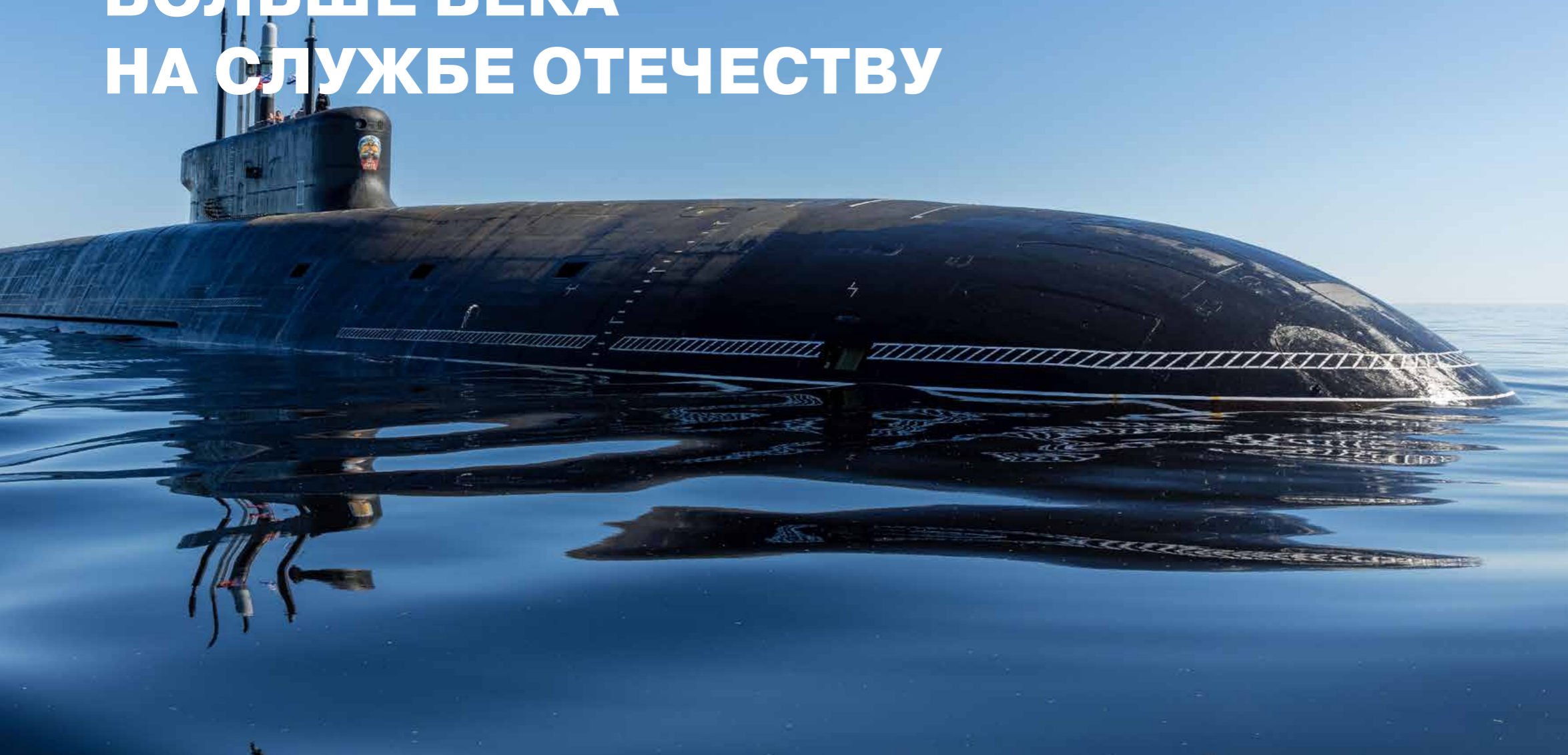
**Егор Бобылев**, выпускник техникума судостроения и машиностроения Северодвинска:

«Я сварщик техникума судостроения и машиностроения. Отучился, пошел работать на Севмаш. Отработал. Потом был призван служить. Я рад, потому что парням, нам всем, повезло. Это как золотой билетик для нас. Кто хочет развиваться дальше в жизни, в профессии».



# «РУБИН»:

## БОЛЬШЕ ВЕКА НА СЛУЖБЕ ОТЕЧЕСТВУ



Датой основания конструкторского бюро ОСК «Рубин» стало 22 декабря 1900 года (4 января 1901 года по новому стилю). Морское министерство учредило Строительную комиссию подводных лодок, которую возглавил инженер Иван Григорьевич Бубнов. За короткое время петербургские инженеры сумели не только разработать теоретические основы проектирования подводных лодок, но и организовать их серийное строительство. К началу Первой мировой войны Россия имела 20 подлодок собственного производства, а в 1917 году – уже 32 подлодки шести различных проектов.

### «ПРИХОДИЛОСЬ ОДНОВРЕМЕННО РЕШАТЬ ТРИ ЗАДАЧИ»

В 1926 году была принята первая советская программа военного кораблестроения. Специалистов, которые проектировали и строили подводные лодки до революции, в Советской России почти не осталось. У руля бюро встал Борис Михайлович Малинин, который во времена Ивана Бубнова и его преемников был главным строителем подводных лодок типа «Барс». Позднее он вспоминал в своих мемуарах: «Период с ноября 1926 года и по июнь 1930 года был са-

мым напряженным и трудным во всей моей деятельности в области подводного плавания. Приходилось одновременно решать три задачи, тесно связанные друг с другом: вести разработку и постройку лодок, тип которых у нас был до того времени неизвестен; создавать и немедленно практически использовать теорию подводных лодок, которой у нас в Союзе также не было; воспитывать в процессе проектирования кадры конструкторов-подводников, так как наличие к моменту образования группы по проектированию и постройке составляло 7 человек, считая в том числе и меня самого».

За следующие три года численность коллектива переросла за сотню.

Первым заданием для коллектива под руководством Бориса Малинина стала подготовка технической документации на подводную лодку водоизмещением в тысячу тонн. Лодка, получившая название «Декабрист», была передана флоту в 1930 году, всего было построено шесть кораблей этого типа. Проект этой лодки (I серии) заложил основы для целого ряда серий подводных лодок, разработанных перед Великой Отечественной войной. К 1941 году в составе Военно-Морского Флота СССР находилось 206 подлодок. В годы войны, помимо обеспечения действий подводных лодок и работы над заделом на будущее, сотрудники бюро составили «Справочник конструктора-подводника» в трех томах, который обобщил наработанный опыт и стал настольной книгой для нескольких поколений конструкторов.



Первая подводная лодка «Дельфин»

Сразу же после окончания войны с учетом опыта боевых действий бюро приступило к созданию новых проектов подводных лодок, среди которых в первую очередь нужно отметить проекты 613 и 611, по которым лодки строились крупными сериями. В состав Военно-Морского Флота России вошло 215 подводных лодок проекта 613 и 26 – проекта 611.

### «СУМАСШЕДШАЯ ИДЕЯ РАСКРЫТИЯ КРЫЛА В ПОЛЕТЕ»

21 сентября 1956 года вышел Приказ министра судостроительной промышленности СССР № 199 «Об обеспечении плана проектирования подводных лодок». Этот приказ дал старт не только созданию первого советского стратегического ракетносца, но и формированию профильного отдела бюро, который уже более полувека работает над строительством атомного флота страны вместе с крупнейшей верфью России и ОСК – Севмашем.

В 1956 году Главное управление кораблестроения выдало заказ на разработку двух атомных подводных лодок: по одному проекту (658) лодка вооружалась баллистическими ракетами, по другому (659) – крылатыми ракетами. Пять кораблей проекта 659 построил завод имени Ленинского комсомола в Комсомольске-на-Амуре, но большинство кораблей проекта 675, который был создан как развитие проекта 659, были построены уже в Северодвинске.

Сегодня, когда эффективность крылатых ракет признана во всем мире, трудно представить, как нелегко оказалось конструкторам в свое время эту тематику «пробить». Так, сын бывшего генерального секретаря СССР Сергей Никитич Хрущев вспоминал: «Пустынцев (Павел Петрович, начальник конструкторского бюро «Рубин» с 1951 по 1974 год) в трудные времена под держал Владимира Николаевича (Челомея, конструктора-ракетчика, впоследствии руководителя «НПО машиностроения»), поверил в его сумасшедшую идею раскрытия крыла в полете и, осыпаясь градом насмешек, взялся за проектирование подводного корабля, оснащаемого новым, пока еще весьма гипотетическим оружием». В результате на подводной лодке проекта 675 впервые в мире была реализована возможность залповой ракетной стрельбы с избирательным поражением кораблей противника в составе соединений. В состав флота было введено 29 подлодок проекта 675, которые не только «присматривали» за надводными кораблями, но и иногда «портили жизнь» американским стратегическим подлодкам. Известно, что одна из этих подлодок в течение 5,5 часа непрерывно следила за подводным ракетносцем Patrick Henry. Носители крылатых ракет следующего поколения, подводные



крейсера проектов 949 и 949А, стали основой морских сил защиты страны в океанской зоне.

Серия же первых советских стратегических ракетноносцев проекта 658 целиком строилась на Севмаше. Ответственность легла на будущего академика и начальника «Рубина» Игоря Дмитриевича Спасского. Когда головная лодка была уже сформирована на стапеле Севмаша, решился наконец вопрос о главном конструкторе. Им стал Сергей Никитич Ковалев, будущий создатель трех поколений «стратегов». Первое поколение атомных подводных ракетноносцев – проект 658, второе – проекты 667А, 667Б, 667БД, 667БДР, «второе с половиной» – проект 667БДРМ, третье – проект 941 и, наконец, четвертое поколение, созданное учениками Сергея Никитича, – проекты 955 и 955А – стали основой стратегического ядерного щита России. «Подводные стратегические силы могут быть оружием как упреждающего, так и ответного удара. Вероятность их сохранения для нанесения ответ-

ного удара несравненно выше, чем у других видов стратегических сил. Поэтому страна, делающая ставку не на морские стратегические силы, может рассматриваться как исполняющая доктрину упреждающего удара с вытекающими из этого последствиями», – пояснял в своих воспоминаниях Сергей Ковалев.

#### «НЕТ И НЕ ПРЕДВИДИТСЯ БОЛЕЕ СКРЫТНОГО ОРУЖИЯ»

Не прекращалось и проектирование дизель-электрических подводных лодок: большие океанские подводные лодки проектов 641 и 641Б, 651, подлодки с анаэробными установками проектов 615 и А615; обладающие высокой скрытностью проекты 877, 636 и их преемник, проект 677. Расширился и объем работы «Рубина» на экспорт. «Значимость подводных лодок в современных условиях подтверждается стремлением многих стран мира приступить к их строительству или приобретению, – писал еще в 1997 году начальник бюро, генеральный конструктор Игорь

Дмитриевич Спасский. – В мире сейчас нет и в ближайшее время не предвидится более скрытного, неуязвимого и при этом относительно дешевого по совокупной оценке оружия. Выход российских подводных лодок на мировой рынок имел и имеет не только политическое значение, но и заставляет в жесткой конкурентной борьбе еще более интенсивно находить и внедрять новые научно-технические решения, учитывающие многообразные специфические требования потенциальных заказчиков».

Сегодня в составе Объединенной судостроительной корпорации «Рубин» обеспечивает серийное строительство атомных и неатом-



АПЛ с крылатыми ракетами проекта 675

ных подводных лодок четвертого поколения, работает над пятым поколением, а также выполняет контрактные обязательства перед иностранными заказчиками. 9 мая 2020 года «Рубин» подтвердил свое лидерство в новом для себя направлении – морской робототехнике, когда необитаемый подводный аппарат «Витязь» выполнил первую в мире полностью автономную миссию в Марианской впадине. Совместно с другими предприятиями ОСК бюро решает задачи, поставленные новой Стратегией развития Военно-Морского Флота России до 2050 года. ■

## ПЕРВЫЙ КОРПОРАТИВНЫЙ КОНКУРС МУЗЕЕВ ОСК

Музеи предприятий ОСК хранят и активно популяризируют наследие российских кораблей от петровских времен до наших дней. Большинство музейных подразделений корпорации начинали формироваться с небольших коллекций. Постепенно расширяясь, они превратились в собрания редких фотографий и документов, чертежей и макетов построенных кораблей, выпущенной техники и оборудования.

Сегодня музеи – это ценный нематериальный актив Объединенной судостроительной корпорации, который помогает продвижению бренда и привлечению в отрасль новых кадров. Наши музеи не только предлагают осмотр экспозиций, но и проводят выставки, разнообразные встречи. Они участвуют в крупных проектах, особенно активно работают с детьми и молодежью, знакомя их с судостроительными профессиями, помогают адаптироваться вновь пришедшим работникам.

Музеи ОСК не раз входили в рейтинги лучших корпоративных музеев, их работа отмечалась профессиональным сообществом. Так, в 2025 году Информационно-технологический профориентационный центр «Погружение» предприятия ОСК «Севмаш» и Музей истории и трудовой славы Центра судоремонта «Звездочка» ОСК стали победителями VII Национальной премии «Корпоративный музей». Они также вошли в топ-30 корпоративных музеев страны по результатам четвертого рейтинга Национальной премии (по итогам семи сезонов: с 2018 по 2025 год).

Такое признание наглядно демонстрирует высокий уровень работы наших музеев и то, что они «доросли» до творческого состязания на собственной корпоративной площадке. Поэтому ОСК в 2026 году проведет первый конкурс музейных подразделений, который поможет стимулировать их развитие, поддержать сотрудников.

Будут оцениваться профессионализм и творческий подход в ра-

боте, актуальность экспозиции, активность в информационном поле, проекты, реализованные за последние годы, и многие другие показатели. Победителей определит конкурсная комиссия в составе представителей ОСК и авторитетных экспертов ведущих музейных организаций страны. Главный приз, за который будут бороться участники конкурса, – грант гене-

рального директора ОСК. Помимо финансовой поддержки, победители получат памятные подарки. Главное – участники конкурса смогут продемонстрировать свои достижения и опыт, потенциал музеев не только как хранителей корабельного наследия, но и центров коммуникации, профориентации и развития корпоративной культуры.



Музей Калининградского кораблестроения (Прибалтийский судостроительный завод ОСК «Янтарь»)



Начальник бюро – главный конструктор АПЛ с крылатыми ракетами Павел Петрович Пустынцев и будущий начальник бюро И. Д. Спасский, 1973

# ЮБИЛЕИ ПРЕДПРИЯТИЙ



Пролетарский завод ОСК – **200 лет**

Балтийский завод ОСК – **170 лет**

Невское проектно-конструкторское бюро ОСК – **95 лет**

Амурский судостроительный завод ОСК – **90 лет**

НПО «Винт» – филиал ЦС «Звездочка» ОСК – **80 лет**

Северное проектно-конструкторское бюро ОСК – **80 лет**

НПО «Марс» концерна ОСК «Моринсис-Агат» – **65 лет**

ЦНИИ «Дельфин» концерна ОСК «Электроприбор» – **60 лет**

НИИ «Бриз» концерна ОСК «Океанприбор» – **50 лет**

НИИ гидросвязи «Штиль» концерна ОСК «Океанприбор» – **50 лет**

Судостроительный завод «Лотос» Южного центра судостроения и судоремонта ОСК – **40 лет**

«ВТП-Пуск» концерна ОСК «Океанприбор» – **35 лет**

«ОСК-Энерго» – **20 лет**

VTB

ДО **10** КАТЕГОРИЙ  
КЕШБЭКА

ПО ЗАРПЛАТНОЙ  
КАРТЕ VTB



VTB.RU  
1000

КЕШБЭЖ РУБЛЯМИ – ЧАСТИЧНЫЙ ВОЗВРАТ В ПРОЦЕНТАХ ОТ СУММЫ ОПЕРАЦИИ ПО КАРТЕ БАНКА В ВИДЕ НАЧИСЛЕНИЯ БОНУСНЫХ РУБЛЕЙ НА КАРТУ ЛОЯЛЬНОСТИ, ЕЖЕМЕСЯЧНО КОНВЕРТИРУЕМЫХ БАНКОМ В ДЕНЕЖНЫЕ СРЕДСТВА, ЗАЧИСЛЯЕМЫЕ НА СЧЕТ УЧАСТНИКА ПО КУРСУ 1 БОНУСНЫЙ РУБЛЬ = 1 РУБЛЬ. ДЛЯ ЗАРПЛАТНЫХ КЛИЕНТОВ ЕЖЕМЕСЯЧНО ДОСТУПНО К ВЫБОРУ 4 КАТЕГОРИИ НА ВЫБОР. ЛИМИТ БОНУСНЫХ РУБЛЕЙ ДЛЯ ПАКЕТА УСЛУГ (ДАЛЕЕ – ПУ) «МУЛЬТИКАРТА» – 3 000 РУБ./МЕС., ДЛЯ ПУ «МУЛЬТИКАРТА-ПРИВИЛЕГИЯ» – 30 000 РУБ./МЕС., ДЛЯ ПУ «ПРАЙМ+» – 100 000 РУБ./МЕС. ДОПОЛНИТЕЛЬНО УЧАСТНИК МОЖЕТ ВЫБРАТЬ КАТЕГОРИИ ЗА ОСТАТОК НА КАРТАХ, И ПОСЛЕ ВЫПОЛНЕНИЯ УСЛОВИЙ ПО СОХРАНЕНИЮ МИНИМАЛЬНО НЕОБХОДИМОГО ОСТАТКА (НЕСНИЖАЕМОЙ СУММЫ) НА МАСТЕР-СЧЕТЕ И/ИЛИ КАРТОЧНОМ СЧЕТЕ В ТЕЧЕНИЕ ОПРЕДЕЛЕННОГО ПЕРИОДА, ВЫБРАННАЯ КАТЕГОРИЯ АКТИВИРУЕТСЯ ДЛЯ УЧЕТА ОПЕРАЦИЙ И НАЧИСЛЕНИЯ БОНУСНЫХ РУБЛЕЙ НА КАРТУ ЛОЯЛЬНОСТИ. ПОДРОБНЕЕ В ПРИЛОЖЕНИИ 1 К ПРАВИЛ ПРОГРАММЫ. С ПОЛНОЙ ИНФОРМАЦИЕЙ ОБ ПРОГРАММЕ, УСЛОВИЯХ И ОГРАНИЧЕНИЯХ МОЖНО ОЗНАКОМИТЬСЯ В VTB ОНЛАЙН, В ПРАВИЛАХ ПРОГРАММЫ НА САЙТЕ VTB.RU. **БАНК VTB (ПАО)** ГЕНЕРАЛЬНАЯ ЛИЦЕНЗИЯ БАНКА РОССИИ № 1000. РЕКЛАМА. 0+



ЖУРНАЛ ОБЪЕДИНЕННОЙ  
СУДОСТРОИТЕЛЬНОЙ КОРПОРАЦИИ  
№ 1 2026