

# ОСНОВНЫЕ АСПЕКТЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ ПОДГОТОВКИ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРОВ ДЛЯ ОПК



Сергей Иванович Довгучиц

ДИРЕКТОР ДЕПАРТАМЕНТА РАЗВИТИЯ ОБОРОННО-ПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА  
МИНПРОМТОРГА РОССИИ

Решение задач, определенных в стратегических документах, принятых на государственном уровне в последние годы, по осуществлению перехода экономики к инновационной модели развития предопределяет необходимость активного развития кадрового потенциала организаций высокотехнологичных отраслей, и в первую очередь это относится к отраслям оборонно-промышленного комплекса (далее – ОПК).

Предусмотренная в Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года модернизация системы образования с целью подготовки квалифицированных кадров, отвечающих новым требованиям, становится в современных условиях по сути одним из важных факторов повышения национальной конкурентоспособности.

Основами государственной политики в области развития оборонно-промышленного комплекса Российской Федерации на период до 2020 года и дальнейшую перспективу (далее – Основы политики), утвержденными Президентом Российской Федерации, развитие кадрового и наращивание интеллектуального потенциала ОПК определено среди приоритетных направлений государственной политики в данной области.

В условиях, когда организации ОПК ввиду известных причин испытывают острый недостаток в квалифицированных кадрах, реализация предусмотренного в Основых политики государственного приоритета требует осуществления комплекса мер системного характера.

В целях формирования системы обеспечения ОПК квалифицированными кадрами с учетом текущих и перспективных потребностей организаций во исполнение поручений Правительства Российской Федерации разработаны и в соответствии с приказами Минпромторга России выполняются Стратегия создания в оборонно-промышленном комплек-

се системы многоуровневого непрерывного образования на период до 2015 года и план мероприятий по ее реализации.

Подготовка кадров для ОПК проводится целенаправленно в соответствии с государственными планами подготовки научных работников и специалистов на основании постановлений Правительства Российской Федерации, которые выпускаются каждые пять лет и учитывают все предложения организаций ОПК по заявленным специальностям.

Так, совместно с вузами проводилась работа по выполнению государственного плана подготовки научных работников и специалистов для организаций ОПК на 2007–2010 годы, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2006 года №854. В 2010 году сводная заявка Минпромторга России на подготовку кадров составила 6351 человек, в том числе: по послевузовскому профессиональному образованию – 130 человек, по высшему профессиональному образованию – 5401 человек, по среднему профессиональному образованию – 820 человек.

В настоящее время ведется работа по выполнению государственного плана подготовки научных работников и специалистов для организаций ОПК на 2011–2015 годы, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 9 июня 2010 года №421. На 2011 год контрольные цифры приема граждан составят свыше 15,5 тыс. человек, в том числе: по послевузовскому профессиональному образованию – 406 человек, высшему профессиональному образованию – 10 478 человек, среднему профессиональному образованию – 4624 человека.

Студенты, обучающиеся в рамках государственного плана, заключают контракты с федеральными государственными образовательными учреждениями (в 2010 и 2011 годах – 55 ФГОУ) в соответствии с утвержденным Положением о целевой контрактной подготовке специалистов с высшим и средним профессиональным образованием. Осуществляется практика гарантированного трудоустройства выпускников, которая реализуется на основе заключения студентом контракта на срок до трех лет с конкретным работодателем.

В соответствии с ФЦП «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России на 2009–2013 годы» на базе девяти вузов созданы и оснащаются современным специальным научно-технологическим оборудованием ресурсные центры коллективного пользования.

В рамках работы по созданию предприятиями высокотехнологичных отраслей промышленности на базе вузов и научных организаций лабораторий для осуществления научной деятельности Минпромторг России провел анкетирование промышленных предприятий, которые стали победителями конкурса по отбору организаций на право получения субсидий на реализацию комплексных проектов по созданию высокотехнологичного производства. Результаты анкетирования показали, что в проектах по созданию высокотехнологичного производства задействованы лаборатории, научный профиль которых способен обеспечить выполнение проектов по приоритетным направлениям науки, технологий и техники.

С целью объединения потенциала образовательных учреждений и производства на ведущих предприятиях ОПК существуют и успешно функционируют базовые кафедры крупнейших вузов с использованием научных и лабораторных баз интегрированных структур ОПК, в частности:

- в ОАО «Концерн ПВО «Алмаз-Антей» функционирует 26 базовых кафедр в 15 организациях (кафедры Нижегородского государственного университета в ОАО «Нижегородский машиностроительный завод», кафедра Московского института радиоэлектроники и автоматики – в ОАО «ГСКБ «Алмаз-Антей», кафедры Тульского государственного университета – в ОАО «НПО «Стрела» и др.). Ежегодно проходят обучение 1515 студентов старших курсов вузов, из них 360 студентов выпускного курса;
- в ОАО «Объединенная авиастроительная корпорация» действует 21 базовая кафедра в 12 организациях (кафедры Московского авиационного института – в ОАО «ОКБ Сухого», ФГУП «ГосНИИАС», кафедра Российского госу-

- дарственного технологического университета имени К.Э. Циолковского (МАТИ) – в ОАО «Туполев», кафедры Московского государственного технического университета имени Н.Э. Баумана – в ОАО «Авиационный комплекс имени С.В. Ильюшина» и др.). На этих кафедрах ежегодно проходят обучение 2,6 тыс. студентов старших курсов вузов, из них более 550 студентов выпускного курса;
- в ОАО «Объединенная судостроительная корпорация» ведут работу 12 базовых кафедр в 9 организациях (кафедры Санкт-Петербургского государственного морского технического университета – в ОАО «Адмиралтейские верфи», кафедры Санкт-Петербургского государственного университета информационных технологий, механики и оптики – в ОАО «Центр технологии судостроения и судоремонта», кафедры Хабаровского государственного технического университета – в ОАО «Хабаровский судостроительный завод» и др.). На этих кафедрах ежегодно проходят обучение 1150 студентов старших курсов вузов, из них более 200 студентов выпускного курса.
- Значительная часть выпускников приходит работать в организации указанных интегрированных структур ОПК.

Анализ состояния трудовых ресурсов в ОПК показывает, что оптимизация затрат организаций в условиях проводимой в ОПК структурной реформы и с учетом финансового кризиса 2008–2009 годов привела к сокращению численности персонала в основном в промышленной сфере ОПК. В научной сфере в 2010 году отмечается практически стабилизация численности работников по сравнению с 2009 годом.

Также наблюдается значительная дифференциация в уровне средней заработной платы работников промышленной и научной сфер ОПК. При этом уровень среднемесячной заработной платы в промышленной сфере ОПК (в 2010 году она составила 18 809 рублей) по-прежнему сравнительно ниже, чем в среднем в промышленности (23 527 рублей), особенно низка заработная плата рабочих.

В целях поднятия престижа работы в организациях ОПК и обеспечения государственной поддержки его работников с 2004 года ученым, конструкторам, технологам и другим инженерно-техническим работникам организаций – исполнителей гособоронзаказа распоряжениями Президента Российской Федерации выделяется ежемесячная стипендия в размере 20 тыс. рублей каждому за выдающиеся заслуги в области вооружения, военной и специальной техники (Указ Президента Российской Федерации от 24 февраля 2004 года №233, постановление Правительства Российской Федерации от 24 июня 2004 года №309). Такую стипендию получили и получают свыше 1,3 тыс. человек.

В 2011 году в соответствии с распоряжениями Президента Российской Федерации от 9 февраля 2009 года, 28 декабря 2009 года и 6 января 2011 года выплата стипендии осуществляется 496 работникам ОПК, из которых почти треть – работники организаций, находящихся в сфере деятельности Роскосмоса.

В целом по ОПК, по данным, полученным за 2009 год, процент молодых работников в возрасте до 35 лет составил 21%, что потребовало принятия адресных мер государственной поддержки по закреплению молодых работников в организациях ОПК. По отраслям ОПК этот показатель находится в интервале от 17% (в авиационной промышленности) до 35% (в ракетно-космической промышленности).

С 1 января 2010 года молодым (до 35 лет) работникам ОПК установлена ежемесячная стипендия в размере 20 тыс. рублей каждому за передовые научно-технические и производственно-технологические достижения, обеспечившие улучшение качества, боевой эффективности и конкурентоспособности вооружения, военной, специальной и инновационной техники (Указ Президента РФ от 29 апреля 2010 года №518, постановление Правительства РФ от 3 июня 2010 года №393).

На 2010–2012 годы распоряжением Президента России указанная стипендия назначена 1 тыс. молодых работников ОПК. Наибольшее число молодых стипендиатов в радио-

электронной, авиационной и судостроительной промышленности. За 2010 год она выплачена стипендиатам в полном объеме.

Также в рамках подпрограммы «Обеспечение жильем молодых семей» ФЦП «Жилище» на 2011–2015 годы, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 17 декабря 2010 года №1050, осуществляется государственная поддержка молодых специалистов, занятых перспективными исследованиями и разработками в области создания наукоемкой и высокотехнологичной продукции для нужд обороны и безопасности государства в соответствии с заданиями государственной программы вооружения и государственного оборонного заказа.

Специалистам – членам молодых семей предоставляются социальные выплаты на приобретение (строительство) жилого помещения в соответствии с правилами, определенными данной подпрограммой. Граждане указанной категории могут также претендовать на дополнительную поддержку организаций-работодателей. Форма дополнительной поддержки определяется указанными организациями.

В рамках ФЦП развития оборонно-промышленного комплекса Российской Федерации до 2015 года были предусмотрены и выполнялись отдельные мероприятия по развитию системы дополнительного профессионального образования (далее – ДПО) работников ОПК.

Однако вопросы развития ДПО в ОПК остаются достаточно проблемными. Деятельность создаваемых в организациях ОПК структурных подразделений ДПО на законодательном уровне практически не регламентирована, что не способствует их эффективному функционированию.

В то же время создаваемая система ДПО ОПК, отвечающая современным требованиям, могла бы внести существенный вклад в формирование кадрового потенциала необходимого уровня.

Стратегией создания в ОПК системы многоуровневого непрерывного образования поставлена задача формирования системы ДПО ОПК, отвечающей потребностям инновационного развития высокотехнологичных отраслей промышленности, которая должна обеспечивать:

- соответствие целей формирования и развития системы ДПО ОПК приоритетам и задачам кадрового обеспечения разработки и производства вооружения и военной техники;
- скоординированность деятельности федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления в вопросах государственной поддержки ДПО ОПК;
- эффективность взаимодействия образовательных учреждений, производственных и научных организаций в интересах профессиональной переподготовки и повышения квалификации кадров для высокотехнологичных производств ОПК;
- результативность и инновационность функционирования.

Формируемая система ДПО ОПК, безусловно, должна базироваться на соответствующей нормативной правовой базе, регламентирующей ее деятельность. По нашему мнению, она должна включать:

- совокупность образовательных стандартов и программ, сформированных с учетом квалификационных требований организаций ОПК;
- подсистему мониторинга и прогнозирования потребностей в сфере ДПО ОПК;
- подсистему общественно-профессиональной сертификации и соответствующий координирующий орган;
- систему (сеть) центров ДПО ОПК различного уровня и месторасположения;
- комплекс мер необходимой государственной поддержки.

Координирующий орган системы (федеральный межотраслевой кадровый центр) должен осуществлять комплексные исследования в области развития кадрового потенциала ОПК, информационно-аналитическое, научно-методическое обеспечение деятельности системы ДПО, мониторинг и прогнозирование потребностей в этой сфере.

- Отраслевые центры, в свою очередь, должны обеспечивать, в частности:
- реализацию дополнительных профессиональных образовательных программ;
  - научно-методическое обеспечение деятельности образовательных структур в ОПК;
  - проведение научных исследований, оказание консультационных и иных услуг по вопросам профессионального развития кадров соответствующих отраслей ОПК;
  - контроль качества повышения квалификации и профессиональной переподготовки специалистов оборонных отраслей;
  - проведение мониторинга состояния отраслевой системы ДПО и подготовку прогноза потребностей в ДПО в отраслевом и региональных разрезах.

Совершенно очевидно, что основным структурным элементом системы, ее «производящим» звеном станут центры ДПО ОПК, созданные, как правило, на базе интегрированных структур или организаций ОПК. Именно их основной целью является реализация соответствующих программ ДПО.

Система ДПО ОПК, безусловно, является составной частью системы профессионального образования. Поэтому важно использовать накопленный позитивный опыт и образовательный потенциал учебных заведений, а также созданных и успешно функционирующих в организациях ОПК соответствующих образовательных структур.

Отсюда, собственно, вытекает одна из основных задач, требующих решения при создании системы ДПО ОПК. Эту задачу можно сформулировать как осуществление интеграции в создаваемую систему структурных подразделений учебных заведений и центров ДПО организаций ОПК, реализующих программы ДПО, в том числе по наиболее критичным для ОПК направлениям подготовки, и отвечающих квалификационным требованиям организаций высокотехнологичных отраслей промышленности.

В качестве механизма организационного оформления такой интеграции может быть предложено формирование единого реестра ДПО ОПК.

В настоящее время, ввиду необходимости координации усилий в вопросах подготовки кадров, учреждениями профессионального образования и организациями ОПК ведется активный поиск форм и методов взаимодействия в данном вопросе.

Наиболее распространенным и отработанным с точки зрения законодательства способом взаимодействия является создание, как отмечено ранее, в организациях ОПК филиалов базовых кафедр вузов, филиалов образовательных учреждений, а также научно-образовательных центров на основании соответствующих договоров.

Совершенно очевидно, что такие структуры, не являясь подразделениями организации, нормативно не могут быть полностью встроены в систему внутрикорпоративных процедур. В данных схемах остаются нерешенными вопросы собственности, что не способствует полноценному оснащению учебно-лабораторным и используемым в учебном процессе технологическим оборудованием.

В ряде случаев, в основном компаниями сырьевого сектора и организациями, ориентированными на инновационный путь развития, создаются корпоративные образовательные структуры. Реализация этого направления показала свою жизнеспособность, поскольку позволяет:

- гибко и оперативно решать задачу обеспечения своих потребностей в квалифицированных специалистах на основе реализации образовательных программ ДПО, адаптированных к используемым производственным технологическим процессам;
- использовать в образовательном процессе современное производственно-технологическое, экспериментальное и тренажерное оборудование базовой организации ОПК, которым в силу его высокой стоимости образовательные учреждения не обладают;
- обеспечивать в установленном порядке ознакомление слушателей с разработанными и внедренными современными технологиями, а также с финальными образцами высокотехнологичной продукции.

С целью наработки необходимого опыта создания корпоративных образовательных структур в ОПК в период 2009–2010 годов по заказу Минпромторга России проводились эксперименты по созданию функционирующих на условиях самоокупаемости центров ДПО на промышленно-технологической и экспериментальной базе организаций ОПК различных типов, в том числе:

- на производственно-технологической базе головного промышленного предприятия ОПК, осуществляющего серийный выпуск высокотехнологичной продукции (ФГУП «ММПП «Салют»);
- производственно-технологической, экспериментальной базе научно-исследовательской организации ОПК с использованием инновационной инфраструктуры производственно-технологического кластера (ФГУП «ЦАГИ»);
- производственно-технологической базе федерального казенного предприятия ОПК (ФКП «Казанский государственный пороховой завод»).

Проведен также эксперимент по созданию регионального межотраслевого центра ДПО на производственно-технологической базе предприятия ОПК при участии субъекта Российской Федерации (ОАО «Машиностроительный завод имени М.И. Калинина»).

Целью экспериментов являлась апробация процедур создания центров ДПО, функционирующих на принципах самоокупаемости, отработка регламентирующих документов для использования организациями ОПК при создании аналогичных образовательных структур.

Под апробацией понималось реальное функционирование созданного в качестве структурного подразделения организации центра ДПО (включая осуществление образовательного процесса) в рамках наработанной нормативно-правовой и организационно-методической базы.

В том числе осуществлены разработка и апробация следующих основных нормативно-правовых, регламентных и иных документов:

- положения о центре ДПО ОПК;
- регламента использования в образовательном процессе учебной, производственно-технологической и экспериментальной базы организаций ОПК;
- стандарта предприятия по организации подготовки и переподготовки рабочих и инженерных кадров в центре ДПО в увязке с процедурами аттестации работников организации (тарификацией);
- методики формирования в организации ОПК системы непрерывного профессионального образования, повышения квалификации и переподготовки специалистов различного уровня;
- методов организации дополнительной профессиональной подготовки учащихся и студентов образовательных учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования сверх соответствующих образовательных стандартов.

Отрабатывались, в том числе:

- механизмы взаимодействия со службами труда и занятости региона для организации в центрах ДПО ускоренной подготовки и переподготовки (профессиональной переориентации) граждан, стоящих на учете на бирже труда;
- методики профессиональной адаптации молодых специалистов в работе на современном высокотехнологичном предприятии.

Проводились переподготовка и повышение квалификации различного уровня рабочих и инженерно-технических работников.

Анализ итогов экспериментов показал достаточно высокую эффективность центров ДПО – основных структурных элементов системы ДПО – в решении комплекса задач, связанных с поддержанием и развитием кадрового потенциала организаций ОПК.

В ходе экспериментов в целом прошли профессиональную переподготовку и повышение квалификации 5876 человек, что практически сопоставимо с цифрами целевого

приема. Так, в 2009 году прошли профессиональную переподготовку и повышение квалификации 1642 человека, а в 2010 году уже 4234 человека, из них суммарно за два года по программам ДПО – около 3 тыс. рабочих.

Для эффективного решения приведенного выше круга задач целесообразно четкое определение статуса центра ДПО в системе внутренних взаимосвязей организации и надевание его соответствующими полномочиями.

Основной проблемой является обеспечение функционирования центров ДПО на условиях самоокупаемости. При проведении эксперимента отрабатывались подходы к ее решению по трем комплексным направлениям:

- определение (выработка методических подходов) затрат на подготовку специалистов, включая оценку затрат на использование в образовательном процессе технологического оборудования предприятия, и выработку соответствующих процедур, определяемых принятой в организации системой организационно-экономических взаимоотношений между подразделениями;
- проработка процедур взаимодействия с заинтересованными органами государственной власти и организациями – заказчиками образовательных услуг;
- формирование нормативно-правового и организационно-методического обеспечения функционирования центров ДПО.

В ходе экспериментов исполнителями была проведена оценка фактических затрат на переподготовку и повышение квалификации работников в центре ДПО, разработаны соответствующие методические подходы и процедуры, в том числе была сформирована договорная база взаимодействия с организациями-заказчиками, учреждениями профессионального образования и заинтересованными органами государственной власти (службами занятости) субъектов Российской Федерации.

По результатам экспериментов по созданию центров ДПО и на основании отчетов организаций-исполнителей можно констатировать, что достижение полной самоокупаемости функционирования центров ДПО возможно в определенной перспективе по мере улучшения общей финансово-экономической ситуации.

Не менее важной задачей формирования системы ДПО является развитие подсистемы прогнозирования потребностей в переподготовке и повышении квалификации работников организаций ОПК как по количественным показателям, так и в разрезе направлений подготовки.

Данная проблема относительно просто решается на уровне конкретной организации исходя из стратегии (программы) ее развития, необходимости кадрового обеспечения выполнения государственных заданий по разработке и производству высокотехнологичной продукции, функционирования модернизируемых действующих и создаваемых новых современных производственных мощностей (соответствующие методики для конкретного предприятия разработаны в рамках проводимых экспериментов).

По мере формирования системы ДПО ОПК, наработки методического аппарата и накопления статистических данных станет возможным формирование сводного прогноза потребностей в данном сегменте образовательных услуг.

С формированием прогноза тесно связан вопрос разработки учебных планов и программ обучения в центрах ДПО.

В ходе эксперимента исполнителями были разработаны 285 учебных программ различного уровня, из них по 89 осуществлялось обучение.

На первом этапе образовательные программы ДПО формировались в первую очередь исходя из оценки собственных потребностей организации в переподготовке и повышении квалификации своих работников, потенциальной привлекательности предлагаемых к реализации программ ДПО для сторонних заказчиков образовательных услуг, возможностей организации с точки зрения технического и кадрового обеспечения, образовательного процесса.

В последующем перечень образовательных программ и их содержание должны уточняться совместно с организациями-заказчиками. Это позволит сформировать пере-

чень и содержание учебных программ ДПО, востребованных на рынке образовательных услуг и в конечном итоге обеспечить формирование групп слушателей экономически обусловленной численности и равномерную устойчивую загрузку центра ДПО.

Не менее важен вопрос общественно-профессионального признания качества подготовки специалистов в центрах ДПО. Данный механизм в нормативно-правовом и организационно-методическом плане практически не регламентирован.

В рамках проводимых экспериментов организациями-исполнителями были предложены и апробированы следующие подходы к решению данной проблемы:

- на ФГУП «ММПП «Салют» была создана комиссия во главе с генеральным директором, в состав которой вошли представители предприятия, технических вузов, заинтересованных департаментов правительства Москвы;
- ОАО «Машиностроительный завод имени М.И. Калинина» предложено функцию общественно-профессиональной аккредитации возложить на авторитетное общественное объединение – Союз предприятий оборонных отраслей промышленности Свердловской области, что позволило обеспечить профессионально-общественное признание качества реализуемых в центре ДПО учебных программ как среди предприятий – членов союза, так и предприятий других отраслей промышленности;
- реализуемые центром ДПО ОПК ФКП «Казанский государственный пороховой завод» программы дополнительного профессионального образования прошли общественно-профессиональную аттестацию в уполномоченном Правительством Республики Татарстан Межрегиональном центре профессиональной переподготовки и повышения квалификации руководителей и специалистов.

Приведенные примеры демонстрируют три возможных направления формирования системы общественно-профессионального признания качества подготовки в системе ДПО.

Для выработки оптимальной модели и нормативного закрепления соответствующих процедур планируется проведение дополнительных исследований по данной тематике, что предполагается осуществить уже в рамках новой ФЦП развития ОПК на период до 2020 года.

В результате проводимых в ОПК организационно-институциональных преобразований должна существенно возрасти роль и самостоятельность системообразующих интегрированных структур ОПК. Консолидация в таких структурах финансовых активов и организационных ресурсов создаст необходимую основу для комплексного решения широкого спектра стоящих перед ними задач, в том числе по развитию производств по выпуску современной и перспективной конкурентоспособной высокотехнологичной продукции и кадровому обеспечению производственных программ.

В этой связи представляется целесообразным создание в составе ИС образовательных структур – корпоративных центров ДПО (университетов), обеспечивающих совершенствование кадрового потенциала в соответствии с задачами инновационного развития компаний, включая реализацию их инновационных программ.

Создание корпоративных образовательных структур требует, в первую очередь, определения оптимальной организационно-правовой формы такой организации, решения в рамках корпоративных процедур вопросов формирования и обеспечения сохранности имущественного комплекса, финансирования их деятельности организациями-учредителями и ряда других вопросов нормативно-правового характера. Проработка данного вопроса была осуществлена по заказу Минпромторга России ФГУП «ЦНИИ «Центр».

Статьи о работе созданных центров ДПО, их развитии, а также нормативно-правовые и организационно-методические документы, регламентирующие деятельность центров ДПО, периодически публиковались в научно-техническом сборнике «Оборонная техника», о чем было анонсировано на сайте Минпромторга России. Учитывая проявленную заинтересованность организаций ОПК, планируем продолжить публикации и обсуждение на страницах сборника вопросов, связанных с кадровой проблематикой.



Резюмируя изложенное, отмечу.

Не требует дополнительной аргументации тезис о том, что инновационной экономике необходимо новое качество трудовых ресурсов. Для организаций ОПК данный тезис, пожалуй, актуален и справедлив вдвойне.

Ввиду актуальности и критичности кадровой проблемы, во исполнение принятых федеральными органами исполнительной власти, корпорациями, интегрированными структурами и организациями ОПК решений последовательно и целенаправленно реализуется комплекс мероприятий, направленный на развитие кадрового потенциала и совершенствование системы профессионального образования работников ОПК, ведется активный поиск форм и методов взаимодействия и повышения результативности проводимых мероприятий.

В заключение разрешите от коллектива Департамента развития оборонно-промышленного комплекса Минпромторга России и себя лично поздравить редакционную коллегию сборника и его читателей с праздником Великой Победы и пожелать доброго здоровья, творческих успехов, счастья и благополучия!