

**СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ
В УСЛОВИЯХ ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ: ОПЫТ АО
«РУСБУРМАШ»**

**STRATEGIC HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN THE CONTEXT
OF TECHNOLOGICAL DEVELOPMENT: THE EXPERIENCE OF
RUSBURMASH JSC**

Бородин Антон Анатольевич

Студент

Забайкальский государственный университет

Borodin Anton Anatolyevich

Student

Trans-Baikal State University

Аннотация: Статья посвящена анализу стратегического управления человеческими ресурсами в АО «РУСБУРМАШ» в контексте технологического развития отрасли. Рассматриваются ключевые аспекты кадровой политики компании, включая организационную структуру управления персоналом, программы обучения и развития, систему мотивации и оценки сотрудников. Особое внимание уделяется инновационным подходам к управлению персоналом, адаптированным к вызовам цифровой трансформации. Анализируются механизмы развития компетенций сотрудников, управления талантами и формирования кадрового резерва. Исследуются перспективы цифровизации HR-процессов и развития корпоративной культуры инноваций. Опыт компании рассматривается как модель для других предприятий промышленного

сектора, стремящихся повысить эффективность управления человеческими ресурсами в высокотехнологичной среде.

Annotation: *The article is devoted to the analysis of strategic human resource management in JSC RUSBURMASH in the context of technological development of the industry. The key aspects of the company's HR policy are considered, including the organizational structure of personnel management, training and development programs, and the employee motivation and evaluation system. Special attention is paid to innovative approaches to personnel management adapted to the challenges of digital transformation. The mechanisms of employee competence development, talent management and the formation of a personnel reserve are analyzed. The prospects of digitalization of HR processes and the development of a corporate culture of innovation are explored. The company's experience is considered as a model for other enterprises in the industrial sector seeking to improve the efficiency of human resource management in a high-tech environment.*

Ключевые слова: *кадровая политика, стратегическое управление, управление персоналом, система мотивации, человеческий капитал.*

Key words: *personnel policy, strategic management, personnel management, motivation system, human capital.*

Введение

В условиях стремительного технологического прогресса и цифровой трансформации экономики ключевым фактором конкурентоспособности промышленных предприятий становится эффективное управление человеческими ресурсами. Особую актуальность данная проблема приобретает в высокотехнологичных отраслях, где качество и компетентность персонала напрямую влияют на инновационный потенциал и

рыночные позиции компаний. Стратегическое управление человеческими ресурсами в таких условиях требует комплексного подхода, учитывающего как текущие потребности бизнеса, так и долгосрочные перспективы его развития.

АО «РУСБУРМАШ», являясь одним из ведущих российских производителей бурового оборудования, представляет собой показательный пример компании, успешно адаптирующей свою кадровую политику к вызовам современности. Опыт данного предприятия в области стратегического управления человеческими ресурсами представляет значительный интерес для исследования и может служить ориентиром для других компаний промышленного сектора.

Цель настоящего исследования заключается в анализе системы стратегического управления человеческими ресурсами АО «РУСБУРМАШ» в контексте технологического развития отрасли и выявления ключевых факторов, обеспечивающих эффективность кадровой политики предприятия. Особое внимание уделяется инновационным подходам к управлению персоналом, применяемым в компании, а также оценке их влияния на общую результативность бизнеса.

В рамках исследования рассматриваются такие аспекты, как организационная структура управления персоналом, основные направления кадровой политики, программы обучения и развития сотрудников, системы мотивации и оценки персонала. Анализируются механизмы адаптации кадровой стратегии к изменяющимся условиям внешней среды и технологическим инновациям в отрасли.

Актуальность данного исследования обусловлена необходимостью поиска эффективных моделей управления человеческими ресурсами в высокотехнологичных отраслях промышленности, способствующих повышению конкурентоспособности отечественных предприятий на глобальном рынке. Опыт АО «РУСБУРМАШ» в этой области может

послужить основой для разработки рекомендаций по совершенствованию кадровой политики других компаний, сталкивающихся с аналогичными вызовами в условиях цифровой трансформации экономики.

Теоретические основы и методология исследования

Стратегическое управление человеческими ресурсами (СУЧР) представляет собой комплексный подход к управлению персоналом, направленный на достижение долгосрочных целей организации через эффективное использование человеческого капитала. В контексте высокотехнологичных компаний, таких как АО «РУСБУРМАШ», СУЧР приобретает особое значение, поскольку успех в этой сфере во многом зависит от компетенций и инновационного потенциала сотрудников.

Теоретическая база СУЧР включает в себя несколько ключевых концепций. Во-первых, это ресурсная теория фирмы, которая рассматривает уникальные человеческие ресурсы как источник устойчивого конкурентного преимущества. В случае АО «РУСБУРМАШ» это проявляется в акценте на развитие и сохранение специфических компетенций в области бурения и геологоразведки.

Во-вторых, теория человеческого капитала подчеркивает важность инвестиций в обучение и развитие сотрудников. Это находит отражение в комплексной системе обучения персонала АО «РУСБУРМАШ», включающей как внутреннее обучение, так и возможности повышения квалификации в специализированных академиях Росатома.

В-третьих, концепция стратегического соответствия предполагает, что практики управления персоналом должны быть согласованы как между собой, так и с общей стратегией организации. В АО «РУСБУРМАШ» это проявляется в интеграции системы мотивации с целями повышения производительности и внедрения инноваций.

Методология исследования СУЧР в АО «РУСБУРМАШ» основана на комплексном анализе различных аспектов управления персоналом и их влияния на результаты деятельности компании. Важным методологическим аспектом исследования является учет специфики высокотехнологичной отрасли, в которой работает АО «РУСБУРМАШ». Это предполагает особое внимание к таким факторам, как инновационная активность сотрудников, способность компании быстро адаптироваться к технологическим изменениям, развитие цифровых компетенций персонала.

Анализ системы управления человеческими ресурсами в АО «РУСБУРМАШ»

АО «РУСБУРМАШ», являясь ведущим производителем бурового оборудования в России, уделяет значительное внимание стратегическому управлению человеческими ресурсами как ключевому фактору обеспечения конкурентоспособности в высокотехнологичной отрасли. Анализ системы управления человеческими ресурсами компании позволяет выявить ряд особенностей и инновационных подходов, адаптированных к специфике деятельности предприятия и современным вызовам рынка труда.

В АО «РУСБУРМАШ» функции управления персоналом сосредоточены в отделе кадров, который подчиняется непосредственно генеральному директору, что подчеркивает стратегическую важность кадровой функции в компании. Отдел кадров интегрирован в общую систему управления предприятием и активно взаимодействует с другими подразделениями, такими как производственно-технический отдел, финансовая служба и отдел маркетинга.

Такая структура позволяет обеспечить комплексный подход к управлению человеческими ресурсами, охватывая все этапы взаимодействия сотрудника с компанией – от найма до увольнения.

Анализ кадровой политики АО «РУСБУРМАШ» выявил следующие приоритетные направления:

1. Стратегическое планирование персонала

Компания уделяет особое внимание долгосрочному планированию потребности в кадрах, учитывая стратегические цели развития бизнеса и прогнозы технологических изменений в отрасли. Для этого используются современные методы прогнозирования, включая анализ больших данных и машинное обучение, что позволяет более точно определять будущие потребности в специалистах различного профиля.

2. Развитие компетенций и непрерывное обучение

В условиях быстро меняющихся технологий АО «РУСБУРМАШ» делает ставку на непрерывное развитие компетенций сотрудников. Компания разработала комплексную систему обучения, включающую как традиционные формы (лекции, семинары), так и инновационные методы (онлайн-курсы, виртуальные симуляторы, геймификация). Особое внимание уделяется развитию цифровых навыков персонала, что способствует более эффективному внедрению новых технологий в производственные процессы.

3. Управление талантами и кадровый резерв

В компании действует программа управления талантами, направленная на выявление и развитие перспективных сотрудников. Создан кадровый резерв, обеспечивающий преемственность на ключевых позициях. Для участников программы разрабатываются индивидуальные планы развития, включающие ротацию, наставничество и участие в стратегических проектах компании.

4. Система мотивации и вовлеченности персонала

АО «РУСБУРМАШ» использует комплексный подход к мотивации сотрудников, сочетая материальные и нематериальные стимулы. Внедрена система грейдов, обеспечивающая прозрачность и справедливость в оплате труда. Действует программа признания достижений сотрудников,

включающая как финансовые бонусы, так и нематериальные формы поощрения. Особое внимание уделяется повышению вовлеченности персонала через развитие корпоративной культуры и создание комфортной рабочей среды.

5. Цифровизация HR-процессов

Компания активно внедряет цифровые технологии в управление персоналом. Разработана и внедрена единая HR-платформа, автоматизирующая основные кадровые процессы – от рекрутинга до оценки эффективности. Использование HR-аналитики позволяет принимать более обоснованные решения в области управления персоналом и оценивать эффективность HR-инициатив.

6. Социальная ответственность и забота о сотрудниках

АО «РУСБУРМАШ» реализует широкий спектр социальных программ для сотрудников, включая медицинское страхование, поддержку в приобретении жилья, организацию отдыха и оздоровления. Особое внимание уделяется созданию безопасных условий труда и поддержанию здоровья персонала, что особенно актуально в условиях сложного производства.

7. Развитие корпоративной культуры инноваций

Компания стремится развивать культуру инноваций и постоянного совершенствования. Внедрена система сбора и реализации инновационных предложений сотрудников, проводятся конкурсы инновационных проектов. Это способствует повышению инновационной активности персонала и более эффективному использованию интеллектуального потенциала сотрудников.

Анализ показывает, что система управления человеческими ресурсами в АО «РУСБУРМАШ» характеризуется стратегической ориентацией и высокой степенью адаптивности к изменениям внешней среды. Компания успешно сочетает традиционные подходы к управлению персоналом с инновационными практиками, что позволяет эффективно решать кадровые задачи в условиях технологического развития отрасли.

Особо следует отметить системный подход к развитию компетенций персонала и формированию кадрового резерва, что обеспечивает компании долгосрочное конкурентное преимущество на рынке труда. Внедрение цифровых технологий в HR-процессы способствует повышению эффективности управления персоналом и позволяет оперативно реагировать на изменения в кадровых потребностях предприятия.

Вместе с тем, анализ выявил некоторые области для потенциального улучшения, такие как необходимость дальнейшего развития программ удержания ключевых специалистов и усиление связи между системой мотивации и стратегическими целями компании. Эти аспекты требуют дополнительного внимания для обеспечения устойчивого развития человеческого капитала АО «РУСБУРМАШ» в долгосрочной перспективе.

Инновационные подходы к управлению персоналом в высокотехнологичной компании

АО «РУСБУРМАШ», являясь частью высокотехнологичного Уранового холдинга «АРМЗ», активно внедряет инновационные подходы к управлению персоналом. Эти подходы направлены на повышение эффективности работы сотрудников, их мотивации и профессионального развития в условиях постоянного технологического прогресса.

Одним из ключевых элементов инновационного подхода к управлению персоналом в компании является система обучения и развития сотрудников. АО «РУСБУРМАШ» уделяет большое внимание поддержанию высокого уровня профессиональных компетенций своих работников. В компании действует единая система обучения персонала, включающая в себя несколько важных элементов.

Прежде всего, это обязательное обучение производственного персонала. Данный вид обучения обеспечивает соответствие квалификации сотрудников требованиям производственных процессов и техники

безопасности. Кроме того, компания регулярно проводит мероприятия по повышению квалификации инженерно-технического и административного персонала. Это позволяет сотрудникам быть в курсе последних технологических достижений и инноваций в своей области.

Особое внимание уделяется развитию корпоративных управленческих компетенций руководителей. Это направление обучения способствует формированию эффективной управленческой культуры в компании, что особенно важно в условиях быстро меняющейся технологической среды.

АО «РУСБУРМАШ» также проводит обучение сотрудников стандартам, используемым в работе. Это обеспечивает единообразие подходов к выполнению рабочих задач и повышает общую эффективность деятельности компании.

Важно отметить, что компания не ограничивается только внутренним обучением. Сотрудники АО «РУСБУРМАШ» имеют возможность проходить курсы повышения квалификации и переподготовки в Корпоративной Академии и Технической академии Росатома за счет компании. Это позволяет им получать знания и навыки, выходящие за рамки их текущей деятельности, и способствует их профессиональному росту.

Другим важным аспектом инновационного подхода к управлению персоналом в АО «РУСБУРМАШ» является система мотивации и оценки персонала. Компания внедрила прогрессивную шкалу мотивации, которая стимулирует сотрудников к повышению производительности труда. Суть этой системы заключается в том, что после выполнения базового плана сотрудники получают повышенную оплату за каждую дополнительную единицу работы. Например, если за выполнение плана сотрудник получает условный «рубль за метр», то при перевыполнении плана ставка увеличивается до «трех рублей за метр».

Такая система мотивации выгодна как для компании, так и для сотрудников. Компания получает возможность увеличить объемы

производства без существенного роста постоянных затрат, а сотрудники – возможность значительно увеличить свой доход. В результате внедрения этой системы компании удалось существенно повысить производительность труда. Например, на некоторых участках объем бурения увеличился на 20% по сравнению с плановыми показателями.

Система оценки персонала в АО «РУСБУРМАШ» тесно связана с системой мотивации. Компания регулярно анализирует эффективность работы сотрудников, выявляет лучшие практики и распространяет их среди всего коллектива. Это позволяет постоянно совершенствовать производственные процессы и повышать общую эффективность работы компании.

Важным элементом инновационного подхода к управлению персоналом в АО «РУСБУРМАШ» является также система наставничества и передачи знаний молодым специалистам. Компания активно привлекает молодых специалистов и создает условия для их профессионального роста. При этом опытные сотрудники выступают в роли наставников, передавая свои знания и опыт молодому поколению. Это позволяет сохранять и развивать уникальные компетенции компании в области бурения и геологоразведки.

Инновационный подход к управлению персоналом в АО «РУСБУРМАШ» также включает в себя активное внедрение принципов Производственной системы «Росатома» (ПСР). С 2014 года в компании действует система мотивации сотрудников за внедрение ПСР-мероприятий, в частности, предложений по улучшению. Главная цель этой инициативы – увеличение производительности и снижение себестоимости выполнения работ. Результатами внедрения системы принципов ПСР за 5 лет стала реализация более 50 мероприятий с общим экономическим эффектом более 300 млн рублей.

Важным показателем эффективности системы управления персоналом является способность компании выполнять сложные проекты в сжатые сроки.

Так, в 2021 году АО "РУСБУРМАШ" впервые в истории горнорудного дивизиона всего за полгода выполнил полный цикл работ от "чистого поля" до добычи первого урана на новом месторождении, сократив плановый срок на 50%.

Таким образом, инновационный подход к управлению персоналом в АО «РУСБУРМАШ» охватывает все ключевые аспекты работы с человеческими ресурсами: от обучения и развития до мотивации и оценки эффективности. Это позволяет компании не только привлекать и удерживать высококвалифицированных специалистов, но и постоянно повышать эффективность их работы, что является ключевым фактором успеха в высокотехнологичной отрасли.

Вызовы и перспективы развития кадровой политики в условиях цифровизации

Цифровизация и технологическое развитие создают новые вызовы и открывают новые перспективы для кадровой политики АО «РУСБУРМАШ». Компания, являясь частью высокотехнологичного Уранового холдинга «АРМЗ», находится на переднем крае внедрения инновационных технологий в горнодобывающей отрасли. Это требует постоянной адаптации кадровой политики к меняющимся условиям.

Один из ключевых вызовов, стоящих перед компанией, – это необходимость постоянного обновления компетенций сотрудников. С внедрением новых технологий, таких как «умные полигоны», автоматизированные системы управления производством, цифровые двойники месторождений, требования к квалификации персонала существенно меняются. Сотрудникам необходимо не только обладать традиционными навыками в области бурения и геологоразведки, но и уметь работать с современным цифровым оборудованием, анализировать большие объемы данных, принимать решения на основе этого анализа.

Перспективным направлением развития кадровой политики в этом контексте может стать создание системы непрерывного обучения, основанной на принципах Agile и микрообучения. Это позволит оперативно адаптировать программы обучения под меняющиеся требования производства и обеспечить постоянное развитие цифровых компетенций сотрудников.

Другой важный вызов – это изменение характера труда в условиях цифровизации. Все большее значение приобретают креативность, способность к нестандартному мышлению, умение работать в междисциплинарных командах. Это требует пересмотра подходов к оценке и мотивации персонала. Перспективным направлением может стать внедрение системы управления талантами, которая позволит выявлять и развивать сотрудников с высоким потенциалом, способных генерировать инновационные идеи и эффективно управлять сложными проектами.

Цифровизация также создает новые возможности для оптимизации процессов управления персоналом. Внедрение современных HR-платформ позволяет автоматизировать рутинные операции, повысить точность кадрового учета, обеспечить более эффективное планирование человеческих ресурсов. Перспективным направлением является использование технологий искусственного интеллекта и машинного обучения для анализа данных о персонале, прогнозирования потребности в кадрах, оптимизации процессов подбора и адаптации новых сотрудников.

Важным вызовом в условиях цифровизации становится обеспечение информационной безопасности и защиты персональных данных сотрудников. Это требует не только внедрения соответствующих технических решений, но и развития культуры информационной безопасности среди персонала. Перспективным направлением может стать разработка комплексной программы обучения сотрудников основам кибербезопасности и защиты данных.

Цифровизация также создает новые возможности для развития корпоративной культуры и внутренних коммуникаций. Внедрение современных цифровых платформ для совместной работы и обмена знаниями может способствовать более эффективному взаимодействию между сотрудниками, особенно учитывая географическую распределенность подразделений АО «РУСБУРМАШ». Перспективным направлением является создание цифровой экосистемы компании, которая объединит все аспекты деятельности сотрудников – от профессионального развития до участия в инновационных проектах.

Еще одним важным вызовом является привлечение и удержание молодых специалистов, обладающих цифровыми компетенциями. Для этого компании необходимо не только предлагать конкурентоспособные условия труда, но и создавать возможности для профессионального роста и участия в инновационных проектах. Перспективным направлением может стать развитие программ стажировок и акселераторов для молодых специалистов, ориентированных на решение реальных производственных задач с использованием цифровых технологий.

Цифровизация также создает новые вызовы в области охраны труда и промышленной безопасности. С одной стороны, внедрение цифровых технологий позволяет повысить уровень безопасности производства, с другой – требует от сотрудников новых навыков и более высокого уровня ответственности. Перспективным направлением является внедрение цифровых систем мониторинга состояния здоровья сотрудников, предиктивного анализа рисков безопасности, использование технологий виртуальной и дополненной реальности для обучения персонала безопасным методам работы.

Важным аспектом развития кадровой политики в условиях цифровизации является обеспечение баланса между технологическим развитием и сохранением человеческого фактора в производстве. Несмотря

на растущую автоматизацию, опыт сотрудников остается критически важным для успеха компании. Перспективным направлением является развитие системы управления знаниями, которая позволит эффективно сохранять и передавать опыт от старшего поколения сотрудников к молодым специалистам, интегрируя этот опыт с новыми цифровыми технологиями.

Цифровизация также открывает новые возможности для развития социальной ответственности компании. Использование цифровых технологий позволяет более эффективно реализовывать программы корпоративной социальной ответственности, вовлекать сотрудников в волонтерские проекты, повышать прозрачность и эффективность социальных инвестиций. Перспективным направлением может стать создание цифровой платформы для реализации социальных проектов, которая объединит сотрудников, местные сообщества и партнеров компании.

Успешное преодоление вызовов цифровизации и реализация новых возможностей в области управления персоналом требует стратегического подхода и постоянной адаптации кадровой политики к меняющимся условиям. АО «РУСБУРМАШ», обладая значительным опытом в области инновационного развития и управления персоналом, имеет все предпосылки для успешной трансформации своей кадровой политики в соответствии с требованиями цифровой эпохи.

Заключение

Проведенное исследование стратегического управления человеческими ресурсами в АО «РУСБУРМАШ» в условиях технологического развития позволяет сделать ряд важных выводов и сформулировать рекомендации по дальнейшему совершенствованию кадровой политики компании.

Прежде всего, следует отметить, что АО «РУСБУРМАШ» демонстрирует прогрессивный подход к управлению персоналом, адаптируя свою кадровую политику к вызовам цифровой трансформации отрасли.

Компания успешно интегрирует инновационные практики управления человеческими ресурсами в свою деятельность, что способствует поддержанию ее конкурентоспособности на рынке высокотехнологичного бурового оборудования.

Ключевым фактором успеха кадровой политики АО «РУСБУРМАШ» является стратегическая ориентация на развитие компетенций сотрудников. Компания уделяет значительное внимание непрерывному обучению персонала, что особенно важно в условиях быстро меняющихся технологий. Создание комплексной системы обучения, включающей как традиционные, так и инновационные методы, позволяет эффективно адаптировать навыки сотрудников к новым требованиям производства.

Важным достижением компании является внедрение программы управления талантами и формирование кадрового резерва. Это обеспечивает преемственность на ключевых позициях и способствует удержанию высококвалифицированных специалистов. Однако в этой области есть потенциал для дальнейшего развития, в частности, через усиление связи между системой управления талантами и стратегическими целями компании.

Цифровизация HR-процессов в АО «РУСБУРМАШ», предполагающая внедрение единой HR-платформы и использование HR-аналитики повышает эффективность управления персоналом и позволяет принимать более обоснованные решения. В то же время, компании рекомендуется продолжить развитие в этом направлении, в частности, через внедрение технологий искусственного интеллекта для прогнозирования потребности в кадрах и оптимизации процессов подбора персонала.

Система мотивации и вовлеченности персонала в АО «РУСБУРМАШ» демонстрирует комплексный подход, сочетающий материальные и нематериальные стимулы.

Особого внимания заслуживает подход компании к развитию корпоративной культуры инноваций. Внедрение системы сбора и реализации

инновационных предложений сотрудников способствует повышению инновационной активности персонала. Одним из приоритов будет дальнейшее развитие этого направления, в частности, через создание междисциплинарных команд для работы над инновационными проектами и внедрение системы внутреннего предпринимательства.

В условиях цифровизации АО «РУСБУРМАШ» сталкивается с новыми вызовами в области информационной безопасности и защиты персональных данных сотрудников. Важным аспектом будет разработка комплексной программы обучения персонала основам кибербезопасности и создание культуры информационной безопасности на всех уровнях организации.

Важным направлением развития кадровой политики АО «РУСБУРМАШ» должно стать усиление работы по привлечению и удержанию молодых специалистов с цифровыми компетенциями, в частности, через расширение программы стажировок и создания акселераторов для молодых специалистов, ориентированных на решение реальных производственных задач с использованием цифровых технологий.

В заключение следует отметить, что опыт АО «РУСБУРМАШ» в области стратегического управления человеческими ресурсами в условиях технологического развития представляет значительный интерес для других компаний промышленного сектора. Успешная адаптация кадровой политики к вызовам цифровой трансформации позволяет компании не только сохранять, но и укреплять свои позиции на рынке. Дальнейшее развитие в направлении цифровизации HR-процессов, усиления связи между управлением персоналом и стратегическими целями компании, а также создания культуры непрерывного обучения и инноваций позволит АО «РУСБУРМАШ» обеспечить устойчивое развитие человеческого капитала и поддержать свою конкурентоспособность в долгосрочной перспективе.

Список источников

1. Носырев, Г. М. «Русбурмаш» — нарасхват / Г. М. Носырев. — Текст : электронный // Вестник Атомпрома : [сайт]. — URL: <https://atomvestnik.ru/2022/03/15/rusburmash-narashvat/> (дата обращения: 09.07.2024).
2. «РУСБУРМАШ» совершенствует схему мотивации сотрудников с помощью «1С:Первого БИТа». — Текст : электронный // Новости ИТ-канала. Пресс-служба компании «1С:Первый БИТ» : [сайт]. — URL: <https://www.novostiitkanala.ru/news/detail.php?ID=89644> (дата обращения: 09.07.2024).
3. Официальный сайт компании АО «РУСБУРМАШ». Раздел "Социальная ответственность", подраздел "Кадровая политика". — Текст : электронный // Официальный сайт компании АО «РУСБУРМАШ» : [сайт]. — URL: <https://rbm.armz.ru/ru/sotsialnaya-otvetstvennost/kadrovuj-politika> (дата обращения: 09.07.2024).
4. АО «РУСБУРМАШ» внедряет стандарты ПСР. — Текст : электронный // НИА-Санкт-Петербург : [сайт]. — URL: <https://nia-spb.ru/news/economy/10223.html> (дата обращения: 09.07.2024).
5. Внутренние отчеты компании АО «РУСБУРМАШ»