

СИСТЕМНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКЕ РАБОТНИКОВ КАДРОВЫХ СЛУЖБ КАК УСЛОВИЕ ЭФФЕКТИВНОГО РАЗВИТИЯ ОТРАСЛИ

Статья посвящена вопросам современного развития кадрового потенциала наукоёмких отраслей, эксплуатирующих социально опасные технологии. Особая роль отводится подготовке работников кадровых служб. Их задача – оценивать текущее состояние когорты руководителей, поддерживать положительные направления всех изменений, выявлять пути повышения квалификации, подготовки и ввода кадровых резервов

Общая ситуация в сфере ядерной деятельности определяет особое значение отраслевой кадровой политики, которая должна существенно пересмотреть роли и задачи служб управления персоналом на предприятиях. Положение отрасли в государственной системе определяется тем, что ядерная технология – приоритетное направление научно-технического прогресса – обеспечивает наивысший уровень производительности труда в топливно-энергетическом комплексе, требует приоритета в вопросах безопасности, особого социального статуса работника (экономического, социального, психофизиологического, юридического, личностно-идеологического) для предотвращения ядерного терроризма и других действий, связанных с особенностями использования ядерных технологий.

Высокая фондоемкость и капиталоемкость ядерной технологии как отрасли научно-технического прогресса исключает дезинтеграцию в региональном и технологическом аспектах. При этом ядерная энергетика – экологически чистый ресурс (при нормальной эксплуатации) в сравнении с энергетикой на органическом топливе.

Стратегические цели развития отрасли в современных условиях состоят в поддержании научно-технического потенциала страны в оборонных целях, в области передовых высоких технологий (физика ядра и элементарных частиц, ядерное материаловедение, создание техники и технологии, оборудования и приборов ядерного класса, технологии обращения с радиоактивными материалами и адекватной робототехники); в создании ядерных установок для атомных электростанций

и атомных станций теплоснабжения с вероятностью запроектных аварий, исключающих ограничения на размещение их вблизи городов, создании установок специального назначения для использования на движущихся объектах (корабли, суда, бортовые космические установки и др.), для решения глобальных народнохозяйственных задач транспорта; в создании прецизионных изотопных технологий и внедрении техники и технологии на базе указанных процессов в смежных отраслях и регионах, отработке технологии и техники удаления переработки и вечного захоронения радиоактивных продуктов, не подлежащих дальнейшему использованию; в развитии научно-технической базы в отрасли и в регионах с соответствующим оснащением экспериментальными установками для отработки перспективных ядерных проектов (термоядерные реакторы, лазерные системы, технологии обращения и использования плутония, редких земель, тория, экономичных быстрых реакторов-размножителей и др.).

Для достижения этих целей необходимо, чтобы отраслевая социально-кадровая политика была направлена на сохранение и развитие системы централизованного поддержания научно-промышленного, кадрового потенциала отрасли, включая вопросы профессиональной квалификации, возрастного состава, национальной и социальной политики, отношений собственности, трудовых отношений и др.; на развитие инфраструктуры управления социально-кадровым составом отрасли исходя из экономических задач, особенностей ядерной технологии и социального статуса работников; на формирование и развитие законодательства об использова-

нии атомной энергии, особенностях социального статуса работников отрасли.

Основные требования к профессиональной и должностной квалификации руководителей высшего и среднего звена предприятий и организаций отрасли по видам деятельности:

- профессионализм (знание технологий, культуры безопасности, приоритетов при принятии решений; технологических, экологических и социальных следствий возможных аварий);

- правовые знания в области современного законодательства (ценообразование, налогообложение, кредитование и функционирование предприятия в условиях его свободного взаимодействия с поставщиками и заказчиками при ограниченном централизованном управлении);

- распределение сфер компетенции в принятии ответственных решений, в том числе по приоритетам между центральными органами управления, местными органами власти и управления, органами надзора и предприятия;

- психофизиологические качества человека, отвечающие его профессиональным и должностным обязанностям при работе в условиях нормальных и экстремальных ситуаций;

- наличие опыта и стажа работы (образование, возраст, обязательный стаж работы в определенных должностях, наличие дипломов, свидетельств, подтверждающих квалификацию).

Важным является формирование знаний, соответствующих организационных навыков и практики их применения в работе с руководящим составом в таких направлениях, как:

- а) психофизиологическая пригодность к выполнению должностных и функциональных обязанностей на соответствующих рабочих местах;

- б) общая пригодность по профессионально-квалификационным характеристикам и личным качествам руководителя или специалиста к выполнению соответствующих обязанностей;

- в) трудовые отношения руководителя (специалиста) с вышестоящей должностной инстанцией (собственник, руководитель, которому поручено заключать контракты).

Является очевидным, что эффективное решение задач, поставленных перед атомной отраслью, возможно лишь при ее необходимом кадровом обеспечении, что в свою оче-

редь должно учитывать ряд специфических требований к профессиональным, личностным, морально-психологическим качествам работников, занятых в сфере ядерных технологий. Последние условия предъявляют особые требования к системе подготовки современных руководителей и специалистов служб управления персоналом на предприятиях [1, 2]. Этот вывод обусловлен следующими факторами:

- во-первых, современная экономика и атомная отрасль, как ее составляющая, находятся в процессе общемирового фундаментального сдвига в философии и практики менеджмента, когда традиционная организация, ориентированная на ресурсы, уступает позиции нарождающейся организации, в основе которой лежат знания. Следовательно, уже сейчас необходимо готовить современных управленцев, и в том числе специалистов по управлению человеческими ресурсами;

- во-вторых, изменилась природа взаимодействующих сторон в системе профессионального образования. С одной стороны, рыночные принципы функционирования заказчика обучения (субъектов рынка) требуют жесткой постановки вопроса об эффективности профессиональной подготовки. С другой стороны, исполнители (образовательные организации), лишенные государственной финансовой поддержки, полностью зависят от качества предоставляемых услуг;

- в-третьих, государство снижает свой административный диктат в образовании, оставляя за собой лишь функции регулирования и контроля;

- в-четвертых, резко расширяется спектр методических подходов в образовании, повышается интеграция российского профессионального образования в глобальную мировую систему;

- в-пятых, меняется информационное и нормативное обеспечение системы профессионального образования.

Перечисленные изменения касаются существенных сторон профессионального образования. В современных условиях требуются новые подходы в сфере деятельности компании, связанной с развитием ее нематериальных активов. В атомной области необходим прорыв [3].

Анализ кадрового состояния предприятий и организаций отрасли показал, что в НИИ и КБ более половины работников имеет возраст, близкий к 50 годам. Доля пенсионеров

составляет 20–25%, а молодежи (моложе 30 лет) – около 15%. Средний возраст специалистов высшей квалификации приближается к 62 годам, кандидатов наук – к 54 годам. Существенно сократилась в последние 15 лет возрастная группа до 30 лет. Снизился приток молодежи в отраслевую науку. Однако в последние годы эту негативную тенденцию ряду отраслевых организаций удалось преодолеть. Несколько лучше ситуация на промышленных предприятиях отрасли: доля работников старше 50 лет составляет 20–30%, пенсионеров – 3–9%, а доля работников моложе 30 лет – около 20%. Таким образом, особенностями, характерными для современных условий формирования отраслевой кадровой политики, являются:

- физическое и моральное старение кадров, в том числе в связи с утратой чувства стратегической перспективы;
- снижение социального статуса работников ядерной промышленности и уровня оплаты их труда;
- влияние социально-экономической ситуации на качество труда и как следствие – отток профессионально квалифицированных кадров в коммерческие структуры;
- сокращение рабочих мест в сфере ядерной технологии.

Указанные факторы носят внетехнологический, внешний характер, они не связаны по существу с ядерными особенностями процессов, однако влияют на технологию и безопасность, должны находить отражение в деятельности отраслевых служб развития и управления персоналом на отраслевых предприятиях. При этом формирование отраслевой кадровой концепции связано с изменением роли и задач служб управления персоналом.

В нынешних экономических условиях предстоит пройти путь по формированию новых отношений при проведении социально-кадровой политики на производстве. Современная кадровая стратегия всех уровней должна отвечать за социальный климат на предприятии.

Социальный климат – это и отношение к труду, и надежность в партнерстве; это система оплаты труда, моральных и материальных приоритетов; это поддержка или неприятие формальных и неформальных лидеров; предотвращение нежелательных социальных и личностных конфликтов как в коллективе, так и в руководстве; это воспитательная дея-

тельность по формированию общественных установок в работе, патриотизм по отношению к фирме, отрасли и ее продукции; это неукоснительное требование к технологической дисциплине; неотвратимость ответственности за брак и нарушения на производстве и в этике поведения в коллективе. Ранее за социальный климат на предприятии отвечали партийные и комсомольские организации, в какой-то мере профсоюзы и администрация, роль кадровых служб зачастую сводилась к оформлению приказов по личному составу и к подписанию совместного плана руководства предприятия и общественных организаций по работе с кадрами. Сегодня многое радикально изменилось. За социальный климат на предприятии отвечает в первую очередь директор по персоналу или заместитель руководителя по кадрам, затем руководители подразделений, научных тем и направлений, первичных трудовых коллективов. Радикально меняется и функция отдела кадров (на японских фирмах он называется отделом развития человеческих ресурсов) [4].

Это они – службы по работе с персоналом – должны обеспечивать (как это и практикуется в зарубежной практике) необходимый баланс между профессионализмом, экономической эффективностью и социальной защитой работников на производстве.

Нынешний руководитель кадровой службы предприятия в дополнение к своим техническим и экономическим знаниям должен быть достаточным психологом, человеком высоких моральных качеств, патриотом фирмы, отрасли, страны. Его задача – держать руку на пульсе общественных и социальных отношений в коллективе и своевременно реагировать и предотвращать трения и конфликты.

Важной особенностью современного периода является проблема резерва руководящего состава предприятий всех уровней. Воссоздание отраслевого института резерва может явиться наиболее эффективной системой мероприятий проведения централизованной кадровой политики.

Отрасль всегда была примером такого централизованного руководства в области научно-технического прогресса и создания ядерной промышленности, а также в области проведения принципиальной политики, связанной с формированием, аттестацией и поддержкой высокого уровня профессионального мастерства кадрового корпуса.

Главным достоинством и залогом успеха всегда было функционально-техническое единство предприятий отрасли и комплексный характер работы (от науки и конструирования – к производству и эксплуатации). Именно социально-кадровая политика позволила отрасли и в нынешних сложных условиях в значительной степени сохранить авторитет российской науки, техники, продукции и обеспечить стабильность и приемлемый уровень социальной защиты своих работников.

Общий вывод состоит в том, что будущее отрасли – в сохранении высокого уровня интеграции, высокого уровня профессионализма и адекватного этому экономического положения трудящихся.

Решение этих задач требует проведения активной социально-кадровой политики с централизованной организацией и экономически эффективной подготовки и повышения квалификации руководящих работников и специалистов как на предприятии, так и в системе отраслевых и внеотраслевых учебных заведений.

В социально опасных технологиях, в том числе в атомной энергетике и промышленности, все более повышаются требования по безопасности объекта, что обуславливает обязательный и первостепенный учет профессиональных знаний специалиста.

Из изложенного очевиден вывод о необходимости системного подхода в управлении кадровым составом предприятий отрасли для условий реального законодательного пространства, изменившихся трудовых отношений и новой мотивации к труду. Такой подход должен быть в основе реформирования системы подготовки работников управления кадрами в современных условиях, что в свою очередь требует для них специальной профессиональной подготовки. Задача здесь состоит в создании современных механизмов принятия кадровых решений на основе глубокого анализа данных о профессиональных знаниях, личностных качествах и успешности деятельности руководителей разного звена и специалистов.

Л и т е р а т у р а

1. Захаров Н. И. О стратегии перехода к обществу, основанному на знаниях (вопросы методологии). Интеллектуальный капитал: состояние, проблемы, перспективы // Интеллектуальный капитал организации – ключ к развитию и росту экономики : сб. материалов науч. конф. – М. : ЦЭМИ РАН, 2004.
2. Маслов Е. В. Управление персоналом предприятия : учеб. пособие / под ред. П. В. Шеметова. – М. : ИНФРА-М ; Новосибирск : НГАЭиУ. – 309 с.
3. Мищеряков С. В. Инновационный путь развития человеческого капитала – подготовка компаний. – М.: Издат. дом МЭИ, 2007. – 96 с.
4. Социальный менеджмент = Social Management : учебник для студ. вузов / под ред. Д. В. Валового. – 2-е изд. – М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез» ; Акад. труда и соц. отношений, 2000. – 384 с.
5. История профессионального образования в России / под науч. ред. С. Я. Батышева и др. – М. : Проф. образование, 2003. – 663 с.
6. Интеллектуальный капитал – стратегический потенциал организации : учеб. пособие / под ред. А. Л. Гапоненко и Т. М. Орловой. – М.: Социальные отношения, 2003. – 177 с.
7. Спенсер Л. М, Спенсер С. М. Компетенции at work : модели максимальной эффективности работы : пер. с англ. – М. : НРРО, 2005. – 371 с.

