

УДК 378:331.53

КАДРОВАЯ РАБОТА С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ (НА ПРИМЕРЕ КОМПАНИЙ ЭНЕРГЕТИЧЕСКОГО КОМПЛЕКСА)

Громов В.Е., Громова Г.А., Иванова А.Д., Муругова О.В.

*ФГБОУ ВО «Уфимский государственный авиационный технический университет», Уфа,
e-mail: alla.ivanova@mail.ru*

Развитие энергетического комплекса Российской Федерации – одно из главных направлений формирования новой инновационной экономики страны. В настоящее время остро стоит вопрос подготовки высококвалифицированного персонала энергетического комплекса. Одним из основных направлений кадровой политики компаний должно стать закрепление на предприятиях выпускников высших и средних специальных учебных заведений. В статье рассмотрен системный подход к организации работы с молодыми специалистами. Предложен комплекс мероприятий по совершенствованию работы с молодыми сотрудниками на предприятиях энергетического комплекса. Рассмотрены три направления работы с молодыми специалистами. Профессиональная ориентация будущих абитуриентов должна начинаться в школе. Применение целевых направлений на учебу, именные стипендии и гарантированное трудоустройство привлечет студентов к получению профильных специальностей. Работа с молодыми специалистами на предприятиях энергетического комплекса должна быть целенаправленной, систематической и планомерной. Институт наставничества и создание Совета молодых специалистов – это важная часть работы с молодыми сотрудниками. Предложена комплексная программа по созданию условий для развития молодежи, направленная на совершенствование профессиональных навыков молодых сотрудников. Разработанные предложения в интегрированном виде дадут качественное совершенствование всей системы управления персоналом предприятий энергетического комплекса России.

Ключевые слова: энергетический комплекс, работа с молодежью, управление персоналом, профориентация, целевая подготовка кадров, наставничество, Совет молодых специалистов

STAFF WORKING WITH YOUNG SPECIALISTS (ON THE EXAMPLE OF COMPANIES OF THE ENERGY COMPLEX)

Gromov V.E., Gromova G.A., Ivanova A.D., Murugova O.V.

Ufa State Aviation Technical University, Ufa, e-mail: alla.ivanova@mail.ru

The development of the energy complex of the Russian Federation is one of the main directions for the formation of the new innovative economy of the country. Currently, the issue of training highly qualified personnel of the energy complex is acute. One of the main directions of the personnel policy of companies should be to consolidate at the enterprises graduates of higher and secondary special educational institutions. In the article the system approach to the organization of work with young specialists is considered. A set of measures is proposed to improve the work with young employees at the enterprises of the energy complex. Three areas of work with young specialists are considered. Professional orientation of future applicants should start at school. The application of contract training, nominal scholarships and guaranteed employment will attract students to specialties. Work with young specialists at the enterprises of the energy complex should be purposeful, systematic and systematic. The Institute of Mentoring and the creation of the Council of Young Specialists is an important part of working with young employees. A comprehensive program to create conditions for the development of young people aimed at improving the professional skills of young employees is proposed. The developed proposals in an integrated form will give a qualitative improvement of the entire personnel management system of enterprises of the energy complex of Russia.

Keywords: energy complex, work with youth, personnel management, vocational guidance, contract training, mentoring, the Council of Young Specialists

Развитие энергетического комплекса (ЭК) Российской Федерации – одно из важнейших направлений формирования новой инновационной экономики страны, которое содержит модернизацию уже существующего оборудования, разработку новых технологий, внедрение современных трудовых отношений и обязательно – интенсивную работу с персоналом. «Культура современного специалиста – это интеграция знаний, убеждений, интересов и поведенческих норм, впитанных личностью и демонстрирующих развитость и зрелость всей системы социально значимых качеств, которые проявляются в ее индивидуальной деятельности – в результате и процессе

усвоения и создания социальных ценностей» [1, с. 212]. В настоящее время остро стоит вопрос подготовки высококвалифицированного персонала ЭК. Для эффективной модернизации высшего технического образования в России «в первую очередь необходимо с большей ответственностью поддерживать и контролировать уровень подготовки высококлассных специалистов реального сектора экономики» [2, с. 108]. Рассматривая кадровую ситуацию в энергетическом комплексе, сразу видим ее «боле-вые точки»:

– высокая ответственность работника при относительно невысоком уровне заработной платы в энергетическом комплексе

Российской Федерации (по сравнению с IT-сферой, индустрией развлечений и т.д.);

– общее старение квалифицированных рабочих, среднего и инженерного производственного персонала, выступающих носителями ключевых технологий и определяющих эффективность народнохозяйственного комплекса [3, с. 4];

– малая привлекательность работы в реальном секторе экономики для молодежи;

– понижение престижа инженерного труда в Российской Федерации (в том числе в особо ответственном контуре управления – оперативно-диспетчерском) [4, с. 109];

– дефицит квалифицированного рабочего персонала (рабочие должности в электросетевых компаниях составляют около 60%) [5, с. 143];

– маленький конкурс на инженерно-технические специальности в российских вузах;

– недостаточный уровень подготовки молодых специалистов для такого сложного и наукоемкого инженерно-технического комплекса, как электроэнергетика (в связи с переводом вузовского обучения на Болонскую систему – бакалавриат-магистратура) [2];

– противоречия между возможностями работодателей и завышенными ожиданиями выпускников учебных заведений [6, с. 68];

– отток из отрасли молодых перспективных технических специалистов, получивших практический опыт работы, в поиске более высокого уровня заработной платы в другие области российской промышленности (нефтяную, газовую, оборонную...).

Выправить сложившуюся в отрасли ситуацию непросто – это длительный и дорогостоящий процесс, так как современного грамотного технического специалиста для промышленности быстро не подготовить. В ходе проведенного нами анализа системы управления персоналом региональной электросетевой компании было выявлено, что на предприятиях энергетического комплекса Республики Башкортостан достаточно слабо организована кадровая работа по привлечению и удержанию перспективных молодых специалистов разного уровня. В этой связи на современном этапе социально-экономического развития одним из основных направлений кадровой политики компаний ЭК должно стать закрепление на предприятиях отрасли выпускников высших и средних специальных учебных заведений, соответствующих требованиям работодателей.

Организация работы с молодыми специалистами крайне важна. Это обусловлено, во-первых, неизбежным «старением» персонала рассматриваемой отрасли, а во-вторых, повышением динамичности внешней среды – как известно, молодежь мобильна, относительно легко и быстро обучается и переобучается, полна новых идей и готова к нововведениям. Однако мало привлечь перспективных и талантливых сотрудников, гораздо важнее удержать ценные кадры, закрепить их на предприятии. Для достижения этих целей мы предлагаем применить системный подход, а именно создать и реализовать целый комплекс мероприятий по усовершенствованию работы с молодыми специалистами (рисунок).



Направления работы с молодыми специалистами

Этапы работы с молодыми специалистами

Целевая аудитория	Целевые программы	Задачи
Этап 1. Профориентационная подготовка		
Школьники, абитуриенты	<ul style="list-style-type: none"> ● Проведение образовательно-воспитательных мероприятий по профессиональному самоопределению выпускников. ● Организация профильных олимпиад, научно-технических конкурсов, экскурсий и «промышленного туризма» на предприятия ЭК. ● Выдача абитуриентам целевых направлений для поступления в ссузы и вузы по профилю ЭК 	<ul style="list-style-type: none"> ● Развитие у молодежи интереса к техническому творчеству и естественным наукам. ● Оказание помощи школьникам в выборе профессии. ● Повышение имиджа компаний ЭК в глазах школьников и их родителей. ● Формирование и поддержка производственных династий ЭК
Этап 2. Программа работы со студентами		
Студенты ССУЗов и ВУЗов	<ul style="list-style-type: none"> ● Проведение ознакомительных, учебных, производственных, преддипломных практик студентов на базе компаний ЭК. ● Награждение лучших студентов профильных специальностей именными стипендиями. ● Развитие студенческой научной деятельности по целевым грантам предприятий ЭК. ● Создание студенческих научных и инженерно-конструкторских обществ, занятых разработкой проектов по заказу ЭК. ● Целевое распределение на работу в компании ЭК для лучших студентов. ● Целевое направление на обучение в магистратуре и аспирантуре по специальностям, востребованным в ЭК 	<ul style="list-style-type: none"> ● Привлечение студентов к научно-исследовательской деятельности. ● Повышение мотивации и заинтересованности в сотрудничестве с компаниями ЭК. ● Развитие деловых, технических и профессиональных компетенций студентов. ● Повышение привлекательности компаний ЭК как престижного работодателя среди студентов. ● Работа по адаптации студентов, проходящих практику на базовых предприятиях ЭК. ● Вовлечение будущих сотрудников компании в контур корпоративной культуры ЭК
Этап 3. Работа с молодыми специалистами		
Молодые специалисты (до 35 лет)	<ul style="list-style-type: none"> ● Развитие профессиональных компетенций молодых специалистов. ● Удержание на предприятии грамотных профессионалов и управленцев. ● Разработка и реализация комплексной целевой программы по работе с персоналом ЭК 	<ul style="list-style-type: none"> ● Развитие и продвижение перспективных специалистов по карьерной лестнице (выдвижение в кадровый резерв 1 и 2 уровней). ● Повышение уровня профессиональной и управленческой грамотности – организация курсов повышения квалификации и переподготовки. ● Стимулирование талантливой молодежи к продолжению своей научной деятельности. ● Проведение конкурсов профессионального мастерства

Целевая аудитория, программы и задачи каждого из направлений работы с молодыми специалистами представлены в таблице.

Этап 1. Профориентационная подготовка

Необходимо спонсировать организацию школьных научно-технических конкурсов, проводить экскурсии «промышленного туризма» на предприятия ЭК, проводить профильные олимпиады, выделять целевые гранты на реализацию школьных проектов. Эти и подобные образовательно-воспитательные мероприятия будут повышать имидж компаний ЭК в глазах школьников и их родителей, оказывая позитивное влияние на выбор будущей профессии.

Еще одно важное направление – это формирование и поддержка производственных династий ЭК. Например, выдача целе-

вых направлений для поступления в ссузы и вузы детям работников предприятия, обладающих значимыми профессиональными достижениями. Это поможет и повышению профессионального уровня самих сотрудников ЭК, закреплению их в отрасли. Желание получить высшее образование по целевому направлению может возникнуть и у работников со средним или среднеспециальным образованием. Обучение станет ступенью повышения социального статуса, уровня квалификации и приобретения новых актуальных знаний, способных качественно улучшить степень профессиональной деятельности работника.

Этап 2. Программа работы со студентами

Студенты, зачисленные по целевому приему, заключают трехсторонний договор

(студент – ссуз/вуз – предприятие-заказчик) о целевой подготовке, принимают на себя обязательства по окончании обучения отработать не менее 3 лет на предприятии, выдавшем целевое направление, и получают ряд преимуществ:

1. Бесплатное обучение и награждение лучших студентов профильных специальностей именными стипендиями предприятия. Это еще одна «работающая» форма сотрудничества с талантливой молодежью и результативный рычаг профориентационного воздействия. Именные стипендиаты – это студенты профильных специальностей с высокой успеваемостью, выполняющие научно-практические работы по направлению деятельности предприятий ЭК и успешно прошедшие производственную практику.

2. Прохождение всех видов практик на «своем» предприятии: с профессиональной адаптацией и тесным «адресным» знакомством с организацией работы подразделений, приобретением необходимых практических навыков [7].

3. Возможность изучения дополнительных дисциплин и проведение актуальных и востребованных научных исследований по заказу базового предприятия. «В программу подготовки технических специалистов, помимо получения глубоких базовых теоретических знаний, получаемых на лекциях, и самообучения, также необходимо включать побольше практической деятельности: лабораторных работ, знакомства с оборудованием, прохождения производственных практик. К сожалению, многие учебные пособия по электроэнергетике, используемые в российских вузах, написаны еще в 1960–1970-е гг. Мало современных отечественных и зарубежных учебников по изучению и проектированию станций и подстанций, работе с электрооборудованием на возобновляемых источниках энергии – солнечная, ветряная энергия, энергия приливов, геотермальная энергия, энергия биомассы, биогазов и так далее» [8]. Целевое обучение осуществляется в соответствии с ФГОС [9, 10] и с учетом требований предприятия-заказчика к уровню и качеству профессиональной подготовки и предусматривает:

- дополнительные занятия (лекции, практические работы...) по дисциплинам, не предусмотренными ФГОС, но необходимыми при работе на предприятиях ЭК;

- написание курсовых и дипломных проектов по актуальным темам, предложенным предприятием-заказчиком;

- учебно-практическую подготовку с присвоением соответствующей квалификации по рабочей профессии в рамках про-

филя получаемой специальности высшего (среднего) профессионального образования.

4. Гарантированное трудоустройство после окончания вуза.

«Вузовское обучение сегодня носит комплексный, междисциплинарный характер и ориентировано на овладение не только знаниями и умениями, но и на способность их использовать в профессиональной деятельности» [11, с. 54]. В ЭК востребованы специалисты с высоким уровнем профессиональной, интеллектуальной и управленческой культуры. Поэтому основными программными целями работы со студентами являются:

- поиск и поддержка талантливой молодежи;

- оказание помощи студентам в осознанном выборе профессии;

- развитие у молодежи интереса к научно-техническому творчеству для решения актуальных задач в процессе трудовой деятельности;

- помощь студентам в выработке индивидуальной траектории дальнейшего профессионального развития и организации их карьерного роста как будущих работников предприятия;

- построение единой профессиональной коммуникационной среды для активной молодежи – «преимущество подобных коллективов – это получение студентами знаний и навыков командной инженерной работы» [2, с. 111];

- поддержка молодежных инициатив и проектов, востребованных в компаниях ЭК.

Этап 3. Работа с молодыми специалистами

Работа с молодыми специалистами – это систематическое и планомерно организованное воздействие с помощью организационных, финансовых и социальных механизмов управления, взаимосвязанных между собой, с целью обеспечения эффективности работы предприятия и повышения степени удовлетворения потребностей молодежи в их профессиональном и личностном росте. Это совокупность организационных структур, моделей и процессов управления молодыми специалистами, нацеленных на эффективное использование их трудового потенциала и удовлетворение потребностей профессионально развивающейся личности. «От использования потенциала молодых специалистов компании ожидают в первую очередь получить инновационность; высокий уровень квалификации, полученной в вузе; решение кадрового дефицита» [12, с. 149]. В период адаптации молодого специалиста важно активное усвоение им норм профессио-

нального общения, производственных навыков, трудовой дисциплины и традиций рабочего коллектива [13].

Институт наставничества – это важная часть работы с молодыми специалистами. Наставники подбираются из числа наиболее подготовленных кадровых сотрудников с высокими профессиональными качествами и стабильными показателями в трудовой деятельности, способных и готовых делиться своим опытом, обладающих системным представлением о своем участке и работе всего подразделения, имеющих развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении. Наставник должен быть признанным профессионалом и проводником корпоративной культуры; знать нормативные акты и положения, принятые в ЭК; специфику своего подразделения и всей компании в целом; основы управления персоналом и работы с людьми. Наставник преподает теоретический материал в минимальном объеме, делая основной акцент на самостоятельное выполнение практических заданий. В первый месяц работы наставник знакомит сотрудника-стажера с историей и структурой компании, расположением офисных и производственных помещений, правилами внутреннего распорядка, локальными нормативными актами, особенностями деятельности подразделения, коллективом и его традициями, рабочим местом стажера, перспективами профессионального и карьерного роста на предприятии.

Результатом совместной работы наставника и молодого специалиста является обученный сотрудник, который овладел основными компетенциями, знаниями, умениями и навыками и готов к самостоятельной работе в своей профессиональной области.

Формирование Совета молодых специалистов является относительно новой, но уже хорошо себя зарекомендовавшей и перспективной формой работы с молодыми сотрудниками. Это общественное объединение, содействующее вовлечению молодежи в профессиональную и социально-культурную жизнь предприятия для наиболее полной реализации потенциала молодых специалистов [14]. Цели деятельности Совета:

- 1) создание условий для профессионального, социального, нравственного, творческого и физического развития молодежи;
- 2) защита прав и интересов молодых работников;
- 3) повышение заинтересованности молодежи в получении новых знаний и образования;
- 4) разработка и реализация программ по работе с молодежью в области образования, трудовой занятости и досуга;

5) поддержка молодежных инициатив в социальной и общественной сферах деятельности, в науке и образовании;

6) поддержка деловой активности и творческой самореализации молодых специалистов.

Работа молодежного Совета ведется в различных направлениях – от официальных встреч с должностными лицами руководящего состава компании до развлекательных мероприятий. Это способствует:

- привлечению молодежи к участию в перспективных разработках, поддержке и развитию научно-технического движения;
- укреплению профессиональных и деловых связей между молодыми специалистами предприятия;
- расширению взаимодействия и обмен опытом молодых специалистов компании;
- сближению молодежи предприятия и укреплению ее приверженности корпоративным ценностям;
- адаптации и закреплению молодых специалистов в компании;
- созданию условий для повышения творческой инициативы молодых специалистов;
- развитию и совершенствованию управленческого потенциала перспективных молодых сотрудников [15].

«Реализация системного подхода к работе с молодыми специалистами на практике позволяет решить задачи, которые на первый взгляд кажутся почти несовместимыми (например, сформировать молодого амбициозного высококомпетентного сотрудника и при этом сохранить его лояльность компании)» [13, с. 263]. Внедрение предложенной комплексной целевой программы в работу ЭК дает возможность профессиональной самореализации молодых специалистов, совершенствования их трудовых навыков, формирования из молодого работника высококвалифицированного специалиста и в итоге – закрепления его на предприятии. Разработанные предложения в интегрированном виде представляют качественное совершенствование всей системы управления персоналом предприятий энергетического комплекса России.

Список литературы

1. Кунгурцева Г.Ф., Иванова А.Д., Шамсутдинова Д.Ф. Компетентностный подход к формированию профессиональной культуры будущих экономистов // Управление экономикой: методы, модели, технологии: мат. XV межд. конф., Т. 2. – Уфа: УГАТУ, 2015. – С. 212–215.
2. Еникеев Р.Д., Иванова А.Д., Разяпов М.В., Разяпов Т.В. Роль студенческих научно-инженерных сообществ в развитии высшего технического образования России // Перспективы развития науки в современном мире: сборник статей по материалам IV международной научно-практиче-

ской конференции (14 декабря 2017 г., г. Санкт-Петербург). В 5 ч. Ч. 3. – Уфа: Изд. Дендра, 2017. – С. 105–115.

3. Голиков В.С. Кадровое обеспечение экономики региона в условиях перехода к инновационному развитию: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / В.С. Голиков. – Москва, 2010. – 28 с.

4. Рабцевич А.А. Методические основы исследования инновационной ориентации работника на региональном рынке труда // Известия ИГЭА. – 2014. – № 4. – С. 106–116.

5. Докашенко Л.В., Боброва В.В. Роль человеческих ресурсов в развитии инновационной экономики // Вестник Оренбургского государственного университета. – 2011. – № 13 (132). – С. 141–146.

6. Дмитриева Ю. Конкурентоспособный выпускник вуза с позиции работодателя // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2010. – № 2. – С. 67–75.

7. Винокуров М.А., Братищенко Д.В. Развитие взаимодействия вуза с работодателями как фактор повышения конкурентоспособности выпускников // Известия Иркутской государственной экономической академии (Байкальский государственный университет экономики и права) (электронный журнал). – 2012. – № 6. – URL: <http://eizvestia.isea.ru/reader/article.aspx?id=16475> (дата обращения: 21.05.2018).

8. Мустафин Л.Д., Иванова А.Д. Проблемы обучения специалистов в области электроэнергетики в техническом вузе // Материалы X Международной студенческой электронной научной конференции «Студенческий научный форум». URL: <http://www.scienceforum.ru/2018/2847/191> (дата обращения: 21.05.2018).

9. ФГОС ВО Уровень высшего образования магистратура. Направление подготовки 13.04.02 Электроэнергетика и электротехника. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_172481/23f3c93dcfaa6581140f215c44b671832a5a357b/ (дата обращения: 13.05.2018).

10. ФГОС ВО Уровень высшего образования. Подготовка кадров высшей квалификации. Направление подготовки 13.06.01 Электро- и теплотехника. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_168099/c19fb6cd5f83943292e426a912ae44cc490c8582/ (дата обращения: 13.05.2018).

11. Иванова А.Д., Бармина О.В. Анализ личностных и профессиональных требований, предъявляемых к подготовке системного аналитика // Научное обозрение. Педагогические науки. – 2017. – № 2. – С. 54–59.

12. Антропов В.А., Дмитренко Н.В. Теоретико-методологические основы работы с молодыми специалистами // Вестник УГТУ-УПИ. Серия экономика и управление. – 2010. – № 6. – С. 142–151.

13. Калиновская И.М. Адаптация молодого специалиста в новом коллективе: [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.ministri.ru/articles-one.php?id=12> (дата обращения: 21.05.2018).

14. Положение о совете молодых специалистов группы компаний ЗАО «Спецнефтектранс». URL: <http://sntrans.ru/career/polozhencms> (дата обращения: 13.05.2018).

15. Ломоносова Т.Г. Развитие управленческого потенциала молодых специалистов: Теоретико-методологические основания // Вестник Томского государственного университета. – 2011. – № 344. – С. 174–176.