

4. СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ И ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ В АТОМНОЙ ЭНЕРГЕТИКЕ

Усиление инновационной направленности деятельности предприятий в контексте влияния на развитие кадрового потенциала

Волчкова Елена Николаевна, кандидат экономических наук, доцент
Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ», Балаковский инженерно-технологический институт-филиал

Одним из основополагающих факторов экономического роста в современных условиях развития России является адаптивная, гибкая, мобильная кадровая политика и процессы формирования кадрового потенциала предприятий в атомной энергетике. Кадровый потенциал энергетических предприятий включает в себя всех работающих и не работающих, кто по уровню образования, опыту и квалификации может выполнять те или иные функции, но в силу различных причин не задействован в системе или задействован, но не в соответствии со своим уровнем образования и квалификации. Это обобщенная характеристика системы формирования, распределения и использования кадров, куда включаются как занятые в производстве, так и незанятые, но способные трудиться в силу своих возможностей.

Рассматривая сущность кадрового потенциала необходимо представить его внутреннюю структуру и определить его количественные и качественные характеристики. Количественные параметры зависят от численного состава персонала организации, а в регионе характеризуются численностью экономически активного населения и численностью работников в атомной энергетике.

На уровне предприятия кадровый потенциал целесообразно рассматривать как степень готовности персонала к реализации программы его инновационного развития. Чем выше готовность, тем меньше усилий: финансовых, временных, технических — требуется предприятию, чтобы реализовать программу инновационного развития. В данной связи кадровый потенциал предприятия можно представить как совокупность трех составных частей, которые обособлены по отношению к выполняемым функциям управления персоналом:

1. Потенциал руководства. Руководство определяет стратегию персонала, потребности и перспективы совер-

шения предприятия, в соответствии с которыми разрабатывается программа инновационного развития кадрового потенциала.

2. Потенциал кадровой службы. Кадровая служба воплощает стратегию инновационного развития персонала, является непосредственным механизмом его роста, а также обеспечивает необходимые и достаточные условия для практического использования кадрового потенциала организации.

3. Потенциал производственного персонала. Основной производственный персонал является объектом кадрового потенциала, его текущее состояние определяет непосредственную потребность в мероприятиях и прогноз состояния основного производственного персонала определяет набор действий по его росту. А контроль состояния персонала через заданный промежуток времени позволяет оценить эффективность работы всех субъектов управления ростом кадрового потенциала предприятия [1].

Для того чтобы оптимально использовать возможности рынка труда при инновационном развитии кадрового потенциала, предприятию необходимо четко классифицировать факторы, влияющие на эффективность функционирования рынка труда и рост кадрового потенциала.

Во-первых, факторы, снижающие инновационный кадровый потенциал:

- недоверие руководства к идеям персонала;
- трудности продвижения инновационных идей и предложений;
- чрезмерный контроль деятельности субъектов инноваций;
- необъективная критика, наложение санкций в случае недостижения планируемых результатов;
- субъективный подход руководителей к результатам инновационной деятельности;

– отсутствие мотивированных объяснений относительно принятия или отклонения инновационных идей.

Во-вторых, факторы, поддерживающие инновационный кадровый потенциал:

- предоставление свободы творчества при разработке инновационных идей;
- обеспечение необходимыми информационными, техническими, научными и другими ресурсами;
- поддержка со стороны администрации и руководства;
- консультирование субъектов инновационной деятельности;
- обмен опытом.

В-третьих, факторы, повышающие инновационный кадровый потенциал:

- логичная аргументация необходимости инновационных идей;
- поддержка инновационных идей и предложений;
- содействие субъектам инновации на всех уровнях;
- предоставление возможности реализации идей;
- повышение квалификации, обучение кадров, участвующих в инновационных разработках, т.е. развитие человеческого капитала;
- проведение консультаций и совещаний консультационных групп;
- предоставление объективной информации о ходе разработки и внедрения инновационной идеи;
- использование комплексных мотивационных систем и методов.

Особую роль в рамках совершенствования трудовой деятельности на базе инновационных процессов играют компетенции работников, определяемые как совокупность профессиональных знаний, навыков, умений и опыта работы в конкретной области экономической деятельности. Компетенции создают «фундамент» инновационного потенциала работников предприятия, они непосредственно влияют на качественные и количественные показатели трудовой деятельности. В качестве основных направлений по эффективному использованию компетенций является развитие скрытых возможностей персонала путем мотивационных установок. Поэтому развитая, мотивационно-ориентированная трудовая деятельность способствует более эффективному воздействию на способности работников осуществлять инновации [2].

Действующая система кадрового обеспечения энергетических предприятий, на сегодняшний момент времени, остается недостаточно гибкой, эффективной и восприимчивой к инновационным процессам производства. Следует отметить, что рыночная экономика коренным образом изменила условия деятельности предприятий в сторону повышения их самостоятельности. Предприятия действуют в условиях конкурентной борьбы, что предполагает необходимость оценки соответствия качественной структуры кадров задаче обеспечения конкурентоспособности объекта экономики в целом.

Кадровая политика на предприятиях в атомной энергетике зачастую не является эффективной, не отвечает требованиям системного и инновационного подхода. Для решения этой проблемы необходима система мер, направленная на восстановление кадрового состава. Эта система стратегических мер даст результаты только в том случае, если будет учитываться ситуация в мировой экономике, и при условии, что это продвижение в инновационную экономику произойдет более быстрыми темпами.

В этой связи на первый план выдвигается как наиболее острая проблема соответствия уровня развития человеческого ресурса — главной производительной силы, его квалификационная, профессиональная и психологическая возможности.

Поэтому главной проблемой следует считать разработку и быструю реализацию проекта создания нового кадрового инновационного потенциала, что предусматривает:

- подготовку специалистов самой высокой квалификации, прежде всего для реализации государственных научных приоритетов федерального уровня и развития, наиболее важных для нашего общества критических технологий;
- концентрацию финансовых средств для сохранения молодых энергичных и хорошо подготовленных кадров в стране и создания условий для предотвращения эмиграции наиболее ценных специалистов, необходимых для отечественной экономики, социальной сферы и системы государственного и корпоративного управления;
- создание системы условий, включая психологические, социально-бытовые, коммуникационные и информационные аспекты, для того, чтобы работа в отечественных НИИ, КБ и высокотехнологичных предприятиях, выпускающих конкурентоспособную продукцию, была привлекательной, пользовалась поддержкой общества, открывала перспективы для карьеры, творческого удовлетворения и достижения личного благополучия ученых и специалистов;

– принятие законодательных мер по увеличению инвестиций в научно-техническую сферу и контроль за их выполнением. Качественные отличия кадров предприятий в атомной энергетике состоят в специфических условиях их формирования — от подготовки, отбора специалистов к формированию высокоэффективных и дееспособных коллективов с высоким уровнем мотивации.

В общепринятых стандартизированных положениях Международной организации труда, в решениях и рекомендациях ЮНЕСКО определен не только комплекс требований к качеству рабочей силы, но и содержится система решений, обеспечивающих достижение высоких качественных характеристик рабочей силы. Рекомендации исходят из того, что радикально изменилась значимость элементов, составляющих характеристику работников. Это высокая требовательность к профессионализму, знаниям, к умению работников добавились «динамические» критерии, характеризующие личность. Это — высокий

потенциал к овладению профессиональными квалификациями, мобильность, способность к непрерывному обучению, умение работать в режиме командной формы

организации труда, самостоятельность, стремление к повышению своей конкурентоспособности на рынке труда, высокий уровень состязательности [2].

Литература:

1. Вертакова, Ю. В. Управление инновациями: теория и практика / Ю. В. Вертакова, Е. С. Симаненко. — М.: Эксмо — Пресс, 2012. — 432 с.;
2. Быков, В. А. Конкуренция. Инновации. Конкурентоспособность: учебное пособие / В. А. Быков, Т. Г. Филофова — М.: Юнити-Дана, 2010. — 295 с.;

Юридические и организационные основы безопасности спортивной деятельности РФСО «Атом-спорт»

Вулах Михаил Григорьевич, кандидат юридических наук, доцент

Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ», Балаковский инженерно-технологический институт-филиал

Предприятиям атомной отрасли присуща особая корпоративная культура, базирующаяся, с одной стороны, на уникальных традициях и истории отрасли, и, с другой стороны, на образе современного, высокотехнологичного и инновационного бизнеса.

Социальная политика Госкорпорации, как элемент ее общей кадровой политики направлена как на решение ключевых задач в области управления персоналом (привлечение и удержание квалифицированного персонала, повышение производительности труда), так и на достижение целей Госкорпорации (в частности, на повышение ее финансовой эффективности). Основными целями Социальной политики является создание единых отраслевых подходов и принципов формирования корпоративных социальных программ, определение ответственности за их реализацию и определение параметров бюджетирования расходов на социальные программы предприятий.

Ключевыми корпоративными социальными программами являются:

- медицинское обеспечение;
- жилищные программы;
- санаторно-курортное лечение и отдых сотрудников и их детей;
- пенсионные программы;
- организация питания работников;
- поддержка ветеранов и пенсионеров отрасли;
- организация культурных и спортивных мероприятий

Слова генерального директора Госкорпорации «Росатом» Сергея Кириенко наиболее полно отражают суть социальной политики Госкорпорации: «Для такой отрасли, как атомная, основной потенциал — человеческий. Важны технологии, здания, оборудование, но все это в инновационных отраслях меняется крайне быстро, и ничего более важного, чем человеческий потенциал у нас нет»

Большое внимание уделяется в Госкорпорации спорту. С целью объединения усилий физкультурно-спортивных организаций, направленных на укрепление здоровья и организацию досуга трудящихся и членов их семей средствами физической культуры и спорта, защиту их прав на занятие физической культурой, спортом и туризмом, а также стремление к всеобщему признанию и реализации правовых основ закрепленных за спортивными и спортивно-техническими организациями законодательством Российской Федерации [1] в 1993 году была создана Общественная организация «Российское физкультурно-спортивное общество «Атом-Спорт» (РФСО «Атом-спорт»). Общество объединяет 64 спортивные организации из 46 регионов Российской Федерации.

В разные годы за общество выступали: шестикратная олимпийская чемпионка по лыжным гонкам Л. Егорова; четырехкратный олимпийский чемпион по плаванию А. Попов; двукратный олимпийский чемпион по биатлону И. Бяков; двукратные олимпийские чемпионы И. Полянский (плавание); А. Мальцев, В. Мишкин, Е. Паладьев (хоккей с шайбой); олимпийские чемпионы Ю. Захаревич (тяжелая атлетика), Е. Подгорнов (спортивная гимнастика); серебряный призер Олимпийских игр Э. Василькова (плавание). Активнейшее участие РФСО «Атом-спорт» принимает в спортивных мероприятиях, проводимых в России. Российское ФСО «Атом-спорт» является коллективным членом Олимпийского комитета России и Международной конфедерации спортивных организаций.

Безопасность физкультурно-спортивной деятельности является залогом успеха проведения различных соревнований, привлечения граждан всех возрастов к занятиям спортом. Без соблюдения техники безопасности невозможно добиться высоких результатов в командных упражнениях и соревнованиях, избежать травм, которые

в отдельных случаях являются причиной завершения спортивной карьеры. Осуществляемые спортсменами индивидуальные и групповые тренировки предполагают соблюдение норм и правил безопасности, которые направлены на недопущение причинения вреда жизни и здоровью как самого спортсмена, так и окружающих. Ответственность за соблюдение мер профилактики спортивного травматизма и безопасности проведения спортивного мероприятия несут персонально руководители спортивного сооружения и ответственные за проведение спортивного мероприятия, подписавшие акт готовности спортивного сооружения к учебно-тренировочному сбору, учебно-тренировочным занятиям, спортивным соревнованиям.

Федеральный закон от 4 декабря 2007 г. № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» в ч. 2 ст. 24 возлагает на спортсменов обязанность соблюдать требования безопасности во время участия в физкультурных мероприятиях и спортивных мероприятиях, тренировочных мероприятиях и при нахождении на объектах спорта, а также соблюдать санитарно-гигиенические требования, медицинские требования, регулярно проходить медицинские обследования в целях обеспечения безопасности занятий спортом для здоровья. В Российской Федерации разработаны государственные стандарты ГОСТ Р52025—2003 «Услуги физкультурно-оздоровительных и спортивных требований безопасности потребителей», введенные в действие 1 июля 2003 г. и ГОСТ Р52024—2003 «Услуги физкультурно-оздоровительные и спортивные», введенные в действие 1 июля 2003 г. [2,3] Здания и спортивные сооружения, оборудование и инвентарь, организация учебно-тренировочного процесса должны отвечать требованиям, обеспечивающим безопасные условия здоровья занимающихся физической культурой и спортом, зрителей, тренерско-преподавательского состава, обслуживающего персонала.

По общему правилу безопасность тренировок должны обеспечивать собственники спортивных сооружений либо лица, пользующиеся ими на иных законных основаниях. Однако, законодательство весьма неоднозначно распределяет бремя расходов, требующихся на организацию условий безопасных спортивных занятий. Закон о спорте 2007 г. говорит о всеобщей обязанности в этой сфере и имеет в виду всех заинтересованных в подготовке спортсменов лиц и организаций, проводящих спортивные состязания. Расплывчатость законодательных формулировок не позволяет определить конкретную сторону, на которую необходимо возложить ответственность за финансирование условий безопасного пребывания спортсменов на спортивных объектах [4].

В соответствии с п.1 Положения о министерстве спорта Российской Федерации [5] Минспорт России является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере физической культуры и спорта, а также по оказанию государственных услуг (включая предотвра-

щение допинга в спорте и борьбу с ним) и управлению государственным имуществом в сфере физической культуры и спорта. Подобная законодательная формулировка позволяет сделать вывод о том, что этот орган является единственным государственным образованием, несущим ответственность за развитие спорта в России и создания благоприятных условий для спортивной деятельности. Однако, анализ полномочий Министерства, отраженных в разделе II Положения, свидетельствует о том, что каких-либо полномочий в области обеспечения безопасности на этот орган не возложено. Федеральный закон «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» говорит об общих полномочиях Российской Федерации, в числе которых отражено лишь обеспечение общественного порядка и общественной безопасности при проведении официальных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий на объектах спорта (ст. 6). В ст. 8 Закона отражено, что субъекты Российской Федерации оказывают содействие обеспечению общественного порядка и общественной безопасности при проведении официальных физкультурных и спортивных мероприятий на территориях субъектов Российской Федерации. Аналогичными полномочиями обладают муниципальные органы власти в границах подведомственных территорий (ст. 9).

На практике вся деятельность по обеспечению безопасности в период проведения спортивных соревнований целиком и полностью возлагается на их организаторов. При этом последние не уделяют этому вопросу должного внимания или подходят к нему достаточно формально. В основном задачи по обеспечению безопасности возлагаются на добровольных помощников из числа спортсменов или иных лиц, в задачу которых входит поддержание порядка во время проведения мероприятия. К сожалению, большинство из них не обладает необходимыми навыками и теоретическими знаниями по тактике обеспечения безопасности. В результате во время спортивных мероприятий нередко возникают негативные ситуации такие, например, как драки между недовольными болельщиками, попытки силового давления или оскорбления судей и хулиганские действия со стороны зрителей [6].

По мнению отдельных исследователей сложная ситуация складывается со спортивными объектами, где проводятся соревнования. Целый ряд объектов находится в аварийном состоянии, то есть они сами представляют угрозу для участников спортивных состязаний. Подобные объекты не оснащены видеонаблюдением, системами охранной сигнализации и контроля доступа. Часть из объектов оснащена устаревшими системами детектирования пожаров. Аналогичная ситуация складывается и с инженерной защитой [7].

В данной связи, на наш взгляд, назрела необходимость, во-первых, в обязательном утверждении правил проведения спортивных мероприятий федеральным органом государственной власти в области физической культуры и спорта. Данное положение было закреплено в ст. 25