

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Г.В. ПЛЕХАНОВА»

На правах рукописи

КОСАРЕВА ЕЛЕНА АЛЕКСАНДРОВНА

**МЕХАНИЗМ РАЗВИТИЯ РАБОЧЕЙ СИЛЫ ИНЖЕНЕРНЫХ
КАДРОВ ОРГАНИЗАЦИИ**

Специальность 08.00.05 – Экономика и управление народным
хозяйством (экономика труда)

ДИССЕРТАЦИЯ

на соискание ученой степени кандидата экономических наук

Научный руководитель:

доктор экономических наук, профессор

Шубенкова Евгения Валериевна

Москва – 2016

Содержание

Введение.....	3
Глава 1. Теоретико-методологические основы развития рабочей силы инженерных кадров организации.....	13
1.1. Развитие рабочей силы инженерных кадров организации как объект исследования.....	13
1.2. Характеристика современных условий и тенденций развития рабочей силы организаций в Российской Федерации.....	24
1.3. Системный подход к формированию механизма развития рабочей силы организации.....	38
Глава 2. Особенности развития инженерных кадров организации на основе системного подхода.....	55
2.1. Система развития рабочей силы инженерных кадров организации: основные элементы и специфика их взаимодействия.....	55
2.2. Оценка качества рабочей силы организации как элемент системы ее развития.....	67
2.3. Роль государства в развитии рабочей силы инженерных кадров.....	83
Глава 3. Совершенствование механизма развития рабочей силы инженерных кадров организации (на примере электроэнергетической корпорации ПАО «ОГК-2»).....	103
3.1. Формирование стратегии и механизма развития рабочей силы инженерных кадров организации.....	103
3.2. Разработка программы развития инженерных кадров организации.....	117
3.3. Оценка эффективности развития рабочей силы инженерных кадров.....	128
Заключение.....	139
Список использованных источников и литературы.....	148
Приложения.....	174

Введение

Актуальность темы исследования. В условиях перехода к инновационной экономике труд инженерных кадров становится важнейшим фактором конкурентоспособности организации, отрасли и экономики в целом, существенно влияет на результаты хозяйственной деятельности. Для поддержания конкурентоспособности отечественных хозяйствующих субъектов инженеры должны обладать высоким уровнем квалификации, инновационного мышления, профессиональной мобильности и другими качествами современной рабочей силы. В связи с этим необходимо менять принципы, методы и подходы, касающиеся построения системы формирования и развития рабочей силы инженерных кадров, учитывая также быстрое моральное устаревание многих компетенций, формируемых в ходе подготовки инженеров и их практической деятельности.

Это касается и инженерных кадров организаций электроэнергетики (выбраны для апробации основных результатов диссертационного исследования), которая является основой эффективного функционирования экономики и жизнеобеспечения страны. Инженерным кадрам организаций электроэнергетики принадлежит определяющая роль в успешном развитии энергетического бизнеса, решения проблем энергосбережения, повышения качества жизни населения Российской Федерации.

Энергоэнергетика в Российской Федерации в настоящий момент испытывает ряд нерешенных системных проблем, которые приводят к энергодефицитности множества регионов страны (например, республики Ингушетия, Чеченская, Калмыкия, области Брянская, Калужская, Московская, Еврейская автономная область), к высокой степени износа и устаревания основных фондов (на начало 2015 г. степень износа в отрасли «производство и распределение

электроэнергии, газа и воды» составляла 47,3%¹), к существенному объему потерь в электросетях (10% от потребляемой электроэнергии в целом по РФ²), к множеству небольших и крупных аварий.

Последняя из перечисленных проблем, как правило, в любой производственной организации становится следствием не только халатности, но и низкой степени профессионализма работников, недостаточно развитого кадрового потенциала, «устаревания» знаний специалистов, подготовленных еще в советское время или тех, кто в постсоветский период долгое время готовился по устаревшим образовательным программам и методикам. Постоянно сокращающийся жизненный цикл знаний, профессиональных навыков, научно-технический прогресс – все это приводит к нехватке кадров, обладающих соответствующими компетенциями, необходимости их постоянного развития, формирования системы непрерывного образования, в т.ч. и инженерных кадров.

Разработка механизма развития рабочей силы инженерных кадров организации, адекватного современным требованиям, таким образом, является важной актуальной народнохозяйственной задачей. Меняющиеся социально-экономические и научно-технические условия, трансформация системы отношений «человек-производство» выступают объективным фактором для разработки новых, более действенных методов и механизмов развития рабочей силы инженерных кадров на уровне организации.

Степень разработанности проблемы. Вопросы, связанные с исследованием рабочей силы, ее качественных и количественных характеристик, взаимосвязи с конкурентоспособностью, а также с формированием и развитием трудо-

¹ Федеральная служба государственной статистики. Степень износа основных фондов в Российской Федерации на конец года по видам экономической деятельности по полному кругу организаций. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.gks.ru/free_doc/new_site/business/osnfond/STIZN_ved.xls. Дата обращения – 28.03.2016.

² Федеральная служба государственной статистики. Электробаланс Российской Федерации за 2014 г. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.gks.ru/free_doc/new_site/business/prom/el-balans.xls. Дата обращения – 16.09.2015.

вых и человеческих ресурсов, человеческого капитала, рассматриваются достаточно широко в рамках экономической науки, и в частности экономики труда. В числе авторов, внесших наибольший вклад в разработку общих проблем развития трудовых ресурсов и рабочей силы, следует назвать: А.М. Асалиева, В.В. Адамчука, В.В. Антоненко, А.С. Афолина, Е.А. Борисову, В.Б. Бычина, Н.А. Волгина, В.В. Воронина, Б.М. Генкина, Н.А. Горелова, О.В. Грищенко, С.А. Дятлова, П.В. Журавлева, А.Я. Кибанова, К.А. Кирсанова, Ю.П. Кокина, Р.П. Колосову, В.В. Куликова, К.Г. Кязимова, Ю.Г. Одегова, Ю.М. Остапенко, А.С. Панкратова, Н.В. Пилупчук, О.В. Ромашова, С.Ю. Рощина, Г.Г. Руденко, М.В. Симонову, Е.В. Шубенкову и др.

Вопросы изучения закономерностей системы развития рабочей силы рассмотрены в трудах таких ученых и специалистов, как: С.А. Андрюшин, В.С. Борисов, Е.А. Быкова, С.П. Горисов, В.В. Громько, Е.Н. Дубровская, О.А. Затепакин, С.Г. Землянухина, Р.И. Капелюшников, И.М. Катсанг, Ю.Н. Козлов, Е.В. Красова, С.Г. Мисюрязев, В.Д. Мордачев, В.С. Осанкин, С.Н. Пшеничникова, Е.Ю. Севрюкова и др.

Тематика, связанная с особенностями и тенденциями развития инженерного труда, ролью инженерных работников, качеством их рабочей силы и проблемами ее формирования и развития, представлена в работах В.В. Алехина, А.Л. Андреева, П.И. Бартоломея, В.П. Булатова, А.С. Головачева, В.Г. Горохова, А.Ф. Дьякова, А.В. Гофмана, П.М. Ерохина, О.В. Крыштановской, С.А. Кугель, Ю.А. Куликова, А.М. Никандрова, В.В. Платонова, М.И. Старжинского, Н.Р. Тереховой, Е.А. Шаповалов и др.

Однако остаются недостаточно изученными вопросы развития рабочей силы инженеров на уровне организации на основе системного подхода. Таким образом, высокая актуальность и научно-практическая значимость, с одной стороны, и недостаточная изученность и степень разработанности, – с другой, предопределили выбор темы диссертационной работы, в которой концентриру-

ется внимание на ключевых проблемах совершенствования механизма развития рабочей силы инженерных кадров, нацеленного на повышение ее конкурентоспособности и конкурентоспособности организации в целом, а значение электроэнергетики для развития народнохозяйственного комплекса страны и роль в ней инженерных работников обусловили выбор базы апробации теоретических и методических разработок.

Цель и задачи исследования. Целью диссертационного исследования является разработка теоретико-методических основ и научное обоснование практических мер по совершенствованию механизма развития рабочей силы работников инженерных профессий на основе системного подхода как фактора повышения их конкурентоспособности.

Достижение поставленной цели потребовало постановки и решения следующих **задач**:

- раскрыть специфику, условия и современные тенденции развития рабочей силы инженерных кадров;
- реализовать системный подход применительно к решению проблемы развития рабочей силы инженерных кадров организации;
- разработать модель системы развития рабочей силы инженерных кадров организации, учитывающую возможности формирования инновационности, адаптивности и уникальности рабочей силы;
- предложить механизм развития рабочей силы, обеспечивающий соответствие профессиональных компетенций и личностных характеристик инженерных кадров требованиям основных бизнес-процессов современной производственной организации;
- дать научно обоснованные рекомендации по разработке программы развития рабочей силы инженерных кадров организации, ориентированной на повышение их конкурентоспособности;
- предложить научно обоснованные методические подходы к оценке рабочей силы организации и эффективности системы ее развития.

Область диссертационного исследования. Содержание диссертационного исследования соответствует Паспорту специальностей Высшей аттестационной комиссии при Министерстве образования и науки Российской Федерации по специальности 08.00.05 - «Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)»: п. 5.4. Система отношений «человек-производство» (виды, содержание, разделение, кооперация, специализация труда и т.д.); закономерности и новые тенденции формирования, распределения, обмена и использования рабочей силы; механизмы повышения их эффективности в социальной рыночной экономике; пути эффективного использования действующих и создания новых рабочих мест; п. 5.7. Проблемы качества рабочей силы, подготовки, формирования профессиональных компетенций, переподготовки и повышения квалификации кадров; формирование конкурентоспособности работников; профессиональная ориентация населения; мобильность кадров.

Объектом исследования является система развития рабочей силы инженерных кадров организации (на примере организации электроэнергетики).

Предметом исследования выступают организационно-экономические отношения, связанные с формированием и использованием механизма развития рабочей силы инженерных кадров организации.

Теоретической и методической основой диссертационного исследования послужили труды отечественных и зарубежных ученых по вопросам воспроизводства и эффективности использования трудовых, человеческих ресурсов и рабочей силы, ее качества и конкурентоспособности, механизмов обеспечения формирования и развития рабочей силы, в том числе инженерных кадров.

При решении теоретических и прикладных задач были использованы общенаучные методы исследования, включая приемы научной абстракции и аналогии, экономического анализа, логического обоснования, системный подход, аналитический метод, метод экспертных оценок, расчетно-аналитический и

другие. Совокупность используемой методологической базы позволила обеспечить достоверность и обоснованность выводов и практических рекомендаций.

Информационно-эмпирическую базу исследования составили федеральные и региональные нормативно-правовые акты Российской Федерации по вопросам развития и качества трудовых ресурсов и рабочей силы, официальные данные Федеральной службы государственной статистики РФ, Министерства труда и социальной защиты РФ, Министерства экономического развития РФ, Министерства промышленности и торговли РФ, целевых программ развития трудовых ресурсов; факты, выводы и положения, опубликованные в научных изданиях России и других стран, материалы научно-практических конференций, данные глобальной информационной сети Интернет, аналитические отчеты экспертов в сфере экономики труда, а также результаты исследований и расчетов автора диссертации.

Научная новизна диссертационного исследования заключается комплексном исследовании вопросов развития рабочей силы инженерных кадров на уровне организации; теоретическом обосновании и разработке организационно-методических рекомендаций по совершенствованию механизма развития рабочей силы инженерных кадров организации на основе системного подхода, ориентированного на рост их конкурентоспособности путем повышения инновационности, адаптивности и уникальности рабочей силы, носящих универсальный, межотраслевой характер.

Основные научные результаты, полученных лично автором и выносимые на защиту:

1. Развита понятийный аппарат, характеризующий категорию «рабочая сила организации», ее качественные характеристики с учетом процессов, происходящих в современной экономике, тенденций социально-экономического развития; раскрыта системообразующая роль рабочей силы инженерных кадров в

развитии производственной организации, особенности качественной составляющей их рабочей силы, позволившие определить влияние личностно-квалификационных характеристик рабочей силы инженеров на совокупность основных бизнес-процессов организации.

2. Предложена модель системы развития рабочей силы инженерных кадров организации, отличительной особенностью которой является включение разработки стратегии развития рабочей силы на основе учета внешней экономической, политической, социальной, экологической и технологической среды, государственного регулирования качества рабочей силы, состояния инфраструктуры, механизмов саморегулирования качества рабочей силы, обеспечивающая эффективное использование при выполнении бизнес-процессов таких характеристик рабочей силы инженерных кадров, как: инновационность, позволяющая выполнять работы с применением новых технологий в условиях меняющейся среды; адаптивность, обеспечивающая расширение выполняемых функций и видов работ; уникальность, характеризующая готовность и способность выполнения особых работ при наличии у инженеров соответствующих компетенций и необходимых личностных характеристик.

3. Выявлены и охарактеризованы особенности развития рабочей силы инженерных кадров организации, которые необходимо учитывать при формировании и использовании механизма ее развития в современных условиях: финансовые, информационно-коммуникационные, организационные, материально-технические, а также взаимосвязь и взаимообусловленность с экономическим потенциалом организации; определена и раскрыта основная тенденция развития рабочей силы инженерных кадров, состоящая в усилении связи процесса развития рабочей силы с процессами: инвестиционными, инновационными, информатизации, интеллектуализации труда, увеличения уровня стоимости организаций, повышения компетентности работников.

4. Теоретически обоснован разработанный механизм развития рабочей

силы инженерных кадров организации, имеющий универсальный, межотраслевой характер, обеспечивающий оценку возможностей и выбор вариантов использования профессиональных компетенций и личностных характеристик инженеров с учетом их соответствия требованиям бизнес-процессов, включая формирование центров оценки конкурентоспособности работников и программ комплексного профессионально-личностного развития для получения максимального эффекта от использования рабочей силы инженерных кадров, адаптированный к особенностям организации электроэнергетики.

5. Предложены научно обоснованные методики оценки рабочей силы организации в рамках комплексного механизма ее развития и эффективности системы развития рабочей силы инженерных кадров организации, базирующиеся на оценке изменения их конкурентоспособности специализированными центрами с учетом рационального распределения функциональных обязанностей и эффективного использования труда инженеров, что позволяет обеспечить разработку и реализацию стратегии повышения конкурентоспособности организации.

Теоретическая и практическая значимость результатов исследования. Теоретическая значимость исследования состоит в развитии теоретической базы формирования и совершенствования на основе системного подхода механизма развития рабочей силы инженерных работников организаций различной отраслевой и территориальной принадлежности в части понятийного аппарата, научного обоснования и теоретических подходов, а также в определении критериев, показателей и методов оценки качества рабочей силы и эффективности ее развития.

Практическая значимость результатов исследования заключается в том, что их использование позволит совершенствовать механизм развития рабочей силы инженерных кадров, повысить эффективность развития и исполь-

зования рабочей силы инженерных кадров организаций, в т.ч. электроэнергетики, улучшить экономические показатели текущей деятельности организаций и повысить их конкурентоспособность.

Апробация и реализация результатов исследования. Основные результаты и выводы диссертационного исследования были представлены и обсуждены в рамках научных и научно-практических конференций, среди которых: VІІ Международная научно-практическая конференция «Современная экономика: Концепции и модели инновационного развития» (г. Москва, февраль 2015 г.), Международная научно-практическая конференция, посвященная 70-летию образования кафедры экономики труда и управления персоналом и общеэкономического факультета РЭУ им. Г. В. Плеханова (г. Москва, апрель 2015 г.), VІІІ Международная научно-практическая конференция «Современная экономика: Концепции и модели инновационного развития» (г. Москва, 19-20 февраля 2016 г.), XІV Московский международный энергетический форум «ТЭК России в XXI веке» (г. Москва, 18-19 апреля 2016 г.), Юбилейная V Международная научно-практическая конференция «Общество и экономическая мысль в XXI в.: пути развития и инновации» (г. Воронеж, 31 марта 2016 г.).

Положения диссертации были использованы при разработке программы развития персонала, в т.ч. работников инженерных специальностей, генерирующей компании оптового рынка электроэнергии ПАО «ОГК-2».

Результаты диссертационного исследования также были использованы как методический и учебный материал при преподавании в ФБГОУ ВО «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова» дисциплин «Экономика труда», «Экономика труда (продвинутый уровень)», «Развитие трудового потенциала организации», а также при выполнении курсовых работ студентами, обучающимися по программам подготовки бакалавров и магистров по направлениям подготовки Экономика (профиль «Экономика социально-трудовых отношений», магистерская программа «Экономика персонала») и

Управление персоналом.

Публикации. По теме диссертации автором опубликовано 6 работ, общим объемом 4,85 печатных листа (в том числе авторских 4,15 печатных листа), в том числе в изданиях из перечня ведущих рецензируемых изданий ВАК при Минобрнауки России – 5 публикаций общим объемом 3,6 печатных листа (в том числе авторских – 2,9 печатных листа).

Структура и объём диссертации. Диссертационная работа состоит из введения, трёх глав, заключения, списка литературы, включающего 235 наименований, в том числе 10 источников на иностранном языке. Объём работы составляет 173 страницы компьютерного текста. Диссертация содержит 9 таблиц, 14 рисунков и 4 приложения.

Глава 1. Теоретико-методологические основы развития рабочей силы инженерных кадров организации

1.1. Развитие рабочей силы инженерных кадров организации как объект исследования

Рабочая сила является основным ресурсом современной организации, обеспечивает рациональное формирование и эффективное использование всех прочих ресурсов, играет ведущую роль в функционировании ее основных подсистем.

Понятие «рабочая сила» можно использовать при характеристике отдельных работников организации, тогда речь будет идти об «индивидуальной рабочей силе». Однако, в организациях «рабочая сила» – это, прежде всего, обобщенные характеристики «совокупной рабочей силы организации», в отрасли – «совокупной рабочей силы отрасли».

Рабочая сила, как известно, имеет количественные и качественные характеристики. Качество рабочей силы (индивидуальной) следует понимать «как совокупность свойств личности, проявляющихся в процессе труда и включающих в себя квалификацию и личностные характеристики работника: его физиологические и социально-психологические особенности, а также адаптированность, мобильность, мотивируемость, инновационность, профориентированность и профпригодность... Все составляющие этого определения включают комплекс требований к работнику со стороны работодателя и общества». Когда речь идет о совокупной рабочей силе, то ее качество включает не только совокупность свойств и характеристик отдельных работников, «но и качество взаимодействия этих работников и их групп между собой».³

Качество рабочей силы организации проявляется в процессах труда и в определенном трудовом поведении, трудовой активности работников и показателях их профессиональной деятельности. Таким образом, качество рабочей

³ Одегов Ю.Е., Руденко Г.Г., Бабынина Л.С. Экономика труда: Учебник, в 2 т. Т. 1. - М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2007. С. 632.

силы организации — это весь сформированный по факту осуществления инвестиций, накопленный работниками организации определенный фиксированный запас здоровья, навыков, знаний, способностей, мотиваций, профессионализма, проч., а также качество формирующихся при этом организационных и социальных взаимосвязей и отношений, которые в совокупности во многом определяют качество труда, его производительность и эффективность и тем самым влияют на результаты функционирования организации.

С количественной точки зрения рабочая сила включает всех занятых в организации, отрасли или в общественном производстве (реальная рабочая сила), и незанятых работников (потенциальная рабочая сила), которые способны трудиться с учетом имеющихся у них способностей и специфики вида деятельности. Что касается развития рабочей силы, то оно должно охватывать не только реальную, но и потенциальную рабочую силу, особенно если учесть, что функционирующая рабочая сила должно развивать свой потенциал.

В современных условиях все большее значение для повышения конкурентоспособности организаций приобретает формирование необходимого качества рабочей силы и обеспечение его постоянного развития. И здесь необходимо отметить реальную ведущую роль рабочей силы высокого качества в совокупности всех ресурсов организации. Итак, рабочая сила организации, прежде всего — это запас знаний, навыков, способностей работников, необходимых для работы в определенной профессиональной области, совокупность профессионально обусловленных личностных и профессионально-квалификационных ресурсов работников, которые в целом могут быть определены как личностно-квалификационные. Далее, это запас знаний, навыков, способностей, которые необходимо целесообразно использовать в процессе труда, что способствует эффективному использованию всех имеющихся ресурсов, росту уровня производства и производительности труда⁴. Эффективное использование всех ресурсов, высокопроизводи-

⁴ Ващенко А. А. Управление человеческими ресурсами в России. Теоретические аспекты и инновации в управлении регионом: монография / А. А. Ващенко. - М.: Маркетинг, 2007 (Люберцы (Моск. обл.)). С. 42.

тельная деятельность приводят к росту размера прибыли организации и заработка работников организации⁵. И, наконец, рост доходов будет стимулировать, заинтересовывать работников осуществлять вложения, которые касаются образования, здоровья, накопления новых и развития имеющихся запасов знаний, навыков для последующего дальнейшего его эффективного применения⁶.

Отсюда, рабочая сила организации нами рассмотрена как совокупность личностно-квалификационных ресурсов работников данной организации, направленных на эффективное использование всех ресурсов, доступных организации (рисунок 1).

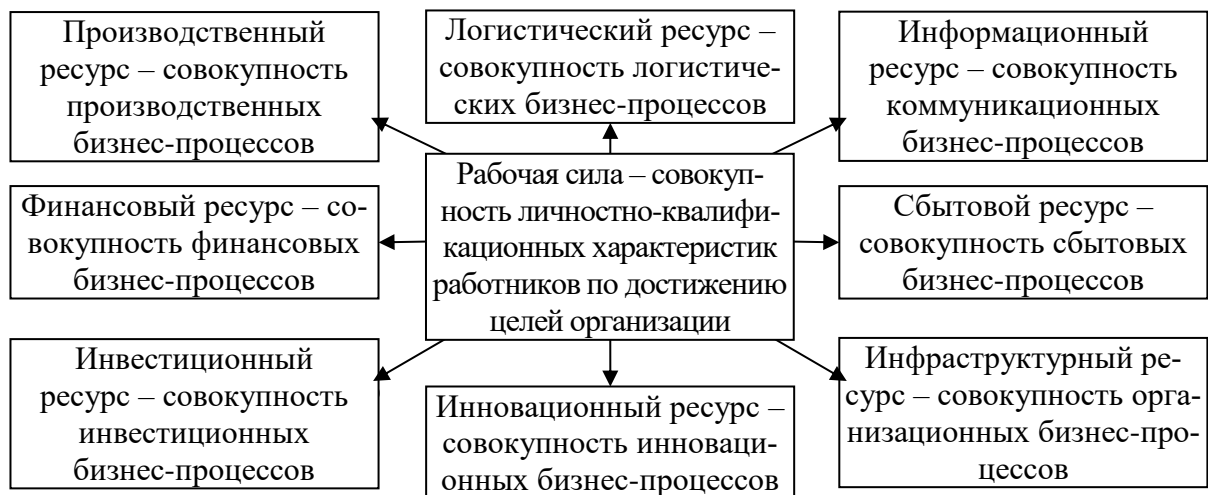


Рисунок 1 – Рабочая сила в структуре ресурсов организации*

*Источник: составлено автором.

При раскрытии понятия «качество рабочей силы» важно учесть:

- сегодня качество рабочей силы организаций выступает главным фактором обеспечения экономического роста;
- формирование рабочей силы высокого качества, ее постоянное разви-

⁵ Пшеничникова С. Н. Влияние рабочей силы как структурного элемента на оптимальность функционирования экономических систем / С. Н. Пшеничникова. - СПб.: Изд-во Политехн. ун-та, 2010 (Санкт-Петербург). С. 111.

⁶ Неунылова О. Н. Качество рабочей силы: оценка, динамика, резервы повышения (по предприятиям машиностроения Самарской области) / О.Н. Неунылова. - Саратов: Науч. кн., 2005. С. 53.

тие, требуют от самого работника, так и от организации и общества существенных затрат⁷;

- рабочая сила организации как совокупность навыков и способностей работников является ресурсом организации, фактически может и должна накапливаться в организациях⁸;

-инвестиции в квалификацию рабочей силы, здоровье персонала организации обеспечивают обладателям данного ресурса получение в среднесрочной и долгосрочной перспективе высокого дохода как носителю рабочей силы, так и организации;

-все качественные характеристики рабочей силы подвержены моральному, физическому износу поэтому должны постоянно развиваться, дополняться и возрастать в виде экономического потенциала организаций⁹;

-виды и характер вложений в рабочую силу организации обусловлены широким спектром исторических, культурных и национальных традиций отраслевых и профессиональных особенностей¹⁰. В любом случае, инвестиции в рабочую силу следует признать инвестициями общественно целесообразными и экономически необходимыми. Именно данные вложения приносят результаты по факту использования рабочей силы как с позиции развития организации, так и общества в целом.

Качество рабочей силы организации необходимо рассматривать в связи и во взаимообусловленности с понятием экономического потенциала организаций, что обусловлено следующими обстоятельствами¹¹:

⁷Мисюряев С. Г. Современные механизмы эффективного использования рабочей силы в условиях модернизации российской экономики: автореф. дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / С. Г. Мисюряев. - М., 2013. С. 17.

⁸Методология управления трудовыми ресурсами: монография / А. П. Егоршин [и др.]. - Н. Новгород : НИМБ, 2008 (Н. Новгород). Стр. 124.

⁹Экономика труда (социально-трудовые отношения): учебник / К. Х. Абдурахманов [и др.]. - М.: Экзамен: АСТ, 2006. С. 256.

¹⁰Панкратов А. С. Вопросы социологии труда и предпринимательства учеб. пособие / А. С. Панкратов, И. П. Рязанцев, М. С. Халиков. - М.: МАКС Пресс, 2003. С. 101.

¹¹Косарева Е.А., Шубенко Е.В., Качество рабочей силы современных производственных организаций//Нормирование и оплата труда в промышленности. 2015. № 11-12. С. 25.

-современным этапом развития экономики Российской Федерации, имея ввиду, с одной стороны, процессы глобальной интеграции в мировой экономике, а с другой – санкции в отношении России, необходимость обеспечения импортозамещения в экономике страны;

-объективной важностью формирования в Российской Федерации социально ориентированной реальной экономики¹²;

-требованиями обеспечения высокого уровня эффективности использования рабочей силы в организациях;

-значимостью дальнейшего повышения мотивации результативной деятельности персонала организаций;

-переходом от осуществления монетаристских схем в экономике к мониторингу, контролю и учету специфики личности и факторов формирования социальных потребностей¹³;

-переходом от церемониально-субординационного, деструктивного экономического поведения персонала к использованию моделей их инновационного поведения;

-поступательным выходом в обществе на первые планы отношений эффективной и здоровой конкуренции между работниками.

При представлении характеристики качества рабочей силы организаций и ее развития важно учесть ряд особенностей этого процесса в современных условиях:

-финансовые особенности, учитывая которые развитие рабочей силы организаций зачастую осуществляется за счет привлечения сторонних высококвалифицированных профессиональных работников, которые способны на высоком уровне эффективно решать цели, задачи любых видов деятельности,

¹²Управление человеческими ресурсами - основа развития инновационной экономики: тез. I Междунар. науч.-практ. конф., (12-13 марта 2009, г. Красноярск) / Сибирский гос. аэрокосмический ун-т им. М. Ф. Решетнева (Красноярск). - Красноярск: СибГАУ, 2009 (Красноярск). 310 с.

¹³ Хасанова В. Н. Управление трудовыми ресурсами [Текст]: монография / В. Н. Хасанова. - Сургут: РИО СурГПУ, 2008 (Сургут). С. 83.

которые стоят перед организациями¹⁴;

-информационно-коммуникационные особенности, когда развитие рабочей силы организаций осуществляется посредством применения новых информационных и коммуникационных технологий, которые значительно сокращают процессы принятия эффективных решений в организациях;

-организационные особенности, при которых развитие рабочей силы организаций осуществляется посредством применения прогрессивных технологий по обучению и поддержке способностей и профессионального уровня, компетенций персонала организаций¹⁵;

-материально-технические особенности, когда развитие рабочей силы организаций не отделимо от осуществления целей по росту уровня фондовооруженности персонала организаций¹⁶.

С позиции исследования процессов развития рабочей силы организации недостаточно определить суть самого понятия и учесть особенности такого развития, влияние этого развития на все подсистемы организации, необходимо также опираться на знание стратегии развития организации, учесть риски при развитии рабочей силы, внешние и внутренние факторы и условия такого развития, методы его осуществления (рисунок 2).

Развитие рабочей силы организации должно осуществляться на основе системного подхода. При построении модели системы развития рабочей силы организации мы исходили из сформулированного выше подхода к рассмотрению рабочей силы организации как совокупности личностно-квалификационных ресурсов персонала, которые направлены на повышение уровня эффективности

¹⁴ Дубровская Е.Н. Особенности воспроизводства рабочей силы в современной экономической системе России автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.01 / Е. Н. Дубровская. - Челябинск, 2012. С. 18.

¹⁵ Человеческие ресурсы: формирование, использование, развитие: сб. науч. тр. по материалам всерос. науч.-практ. конф. / Саратовский гос. технический ун-т. - Саратов: Науч. кн., 2005 (Саратов). С. 162.

¹⁶Сигов А. В. Формирование стратегии регулирования социально-трудовых отношений: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / А. В. Сигов. - СПб., 2011. С. 12.

применения наличных ресурсов организации, что позволило установить прикладные аспекты в сфере развития различных видов рабочей силы, в частности, рабочей силы инженерных кадров, обладающей существенной спецификой. Здесь следует указать, что практическое использование данных прикладных аспектов способствует разработке системы стандартов развития рабочей силы и приводит к интенсивному росту экономического потенциала организации применительно к современным экономическим условиям.



Рисунок 2 – Развитие рабочей силы организации как процесс*

*Источник: составлено автором.

Также были определены качественные характеристики рабочей силы современных организаций с позиции конкурентоспособности работников, влияния на количественные характеристики рабочей силы и формирования требований к работникам (рисунок 3), при этом фактическое описание данных ха-

рактических важно для полного и однозначного понимания всех существующих возможностей для эффективного развития рабочей силы организаций, действующих в современной экономике России. Структура рабочей силы организаций в аспекте обеспечения необходимого качества рабочей силы определяется уровнем соответствия изменяющимся потребностям организации, целям ее стратегического развития¹⁷.

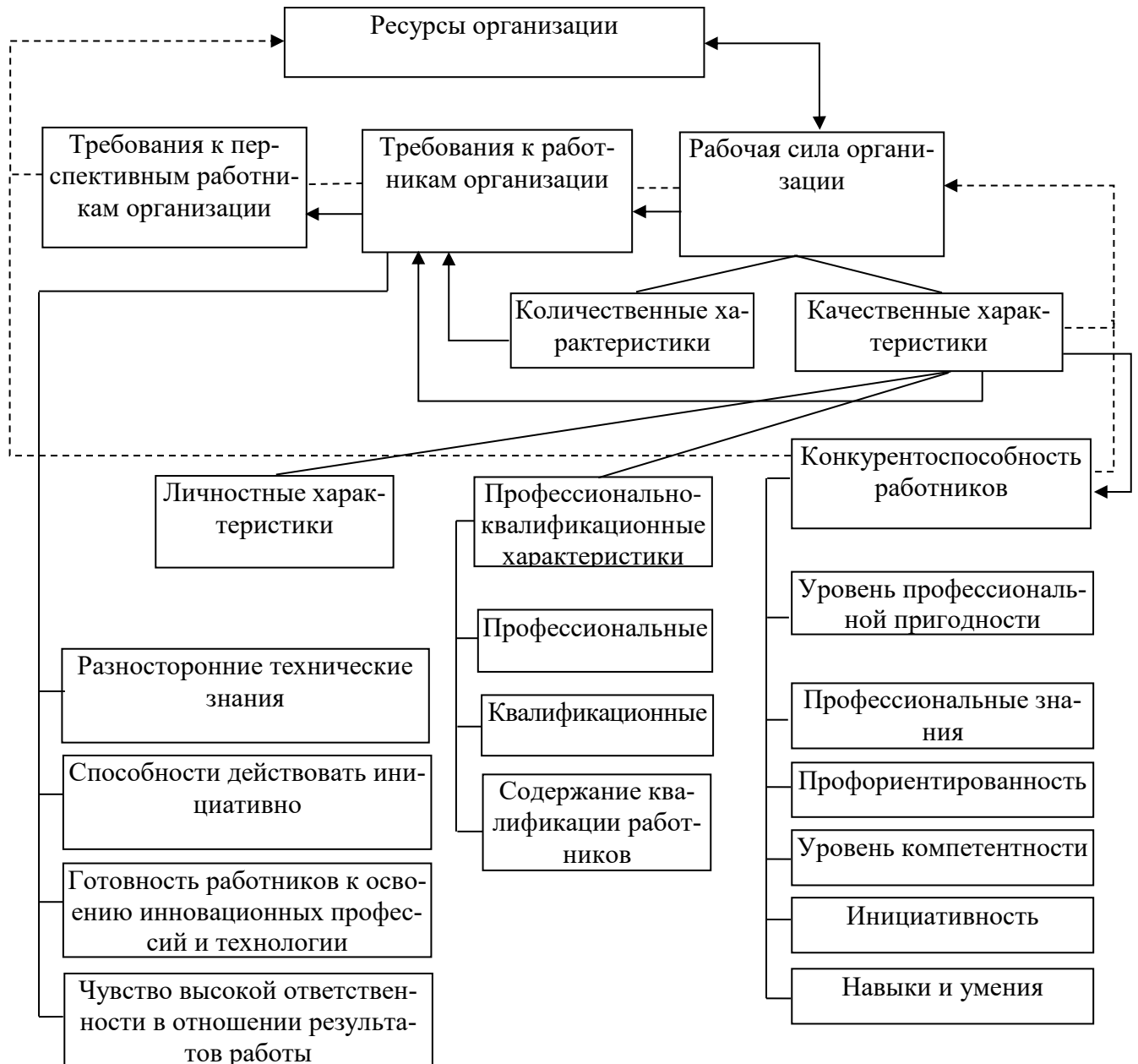


Рисунок 3 – Качественные характеристики рабочей силы организации*

*Источник: составлено автором.

¹⁷ Токарева Г. В. Качество трудовых ресурсов: региональный аспект: монография / Г. В. Токарева, И. И. Рязанцев. - Ставрополь: АГРУС, 2006 (Ставрополь). С. 59.

Рабочая сила организаций обеспечивает выполнение необходимых основных и вспомогательных работ, связанных, например, с запуском в производство новых видов продуктов, отвечающих необходимым и важным требованиям меняющейся рыночной экономики. Отсюда, можно с достаточной уверенностью утверждать и указывать, что рабочая сила организаций играет главную роль при обеспечении экономической безопасности и жизнедеятельности организаций на разных этапах их жизненного цикла, и данный факт обеспечивает соответствие целям по реализации задач долгосрочного развития рабочей силы¹⁸.

Применительно к качеству рабочей силы основными ее характеристиками являются профессиональные знания, умения, навыки, уровень квалификации, компетентности, что находит свое отражение в профессионально-квалификационной структуре персонала организации. Профессиональная структура – это, прежде всего, распределение персонала в результате профессионального разделения выполняемого труда, что предполагает подготовку работников для осуществления определенных работ, а также приобретение персоналом соответствующих знаний и навыков. Главная составляющая сформированной профессиональной структуры¹⁹ в организации - это соотношение работников профессий преимущественно умственного и физического труда, распределение персонала по различным видам профессий ручного и механизированного труда.

На сложившуюся профессиональную структуру в организации существенное влияние будут оказывать изменения структуры занятости в отрасли, а также качество инновационных преобразований в технологиях производства.

Под квалификационной структурой понимается соотношение работников разных уровней компетенции и квалификации в организации. «Квалификация» - это вид и степень профессиональной компетентности работников,

¹⁸ Шапкин В. В. Управление воспроизводством трудовых ресурсов мегаполиса: монография / В. В. Шапкин, Н. В. Василенко. - СПб.: ИПК СПО, 2006 (СПб.). С. 112.

¹⁹ Назруллаева Е. Ю. Миграция трудовых ресурсов между государственным и частным секторами экономики: препринт / Е. Ю. Назруллаева. - М., 2005. С. 16.

наличие у них знаний, навыков, умений, которые необходимы для выполнения требуемой работы определенного уровня сложности²⁰.

Отсюда, система развития рабочей силы организаций должна включать планирование, организацию и реализацию мероприятий по повышению уровня способности работников обеспечить соответствие их квалификации возможным задачам (сбалансированная квалификация), а также реализацию мероприятий по повышению уровня способности и готовности работников принять перемены и активно осуществить реализацию программ деятельности и развития организации, обеспечивать эффективное функционирование организаций (сбалансированная мотивация).

Сегодня все большую роль в структуре рабочей силы производственных организаций начинают играть работники инженерного труда.

Работник инженерного труда – это, работник, осуществляющий инженерную деятельность, который имеет высшее техническое образование, и который осуществляет организацию, руководство комплексом производственных процессов в производственной организации. Основным содержанием деятельности инженера является разработка новых и/или оптимизация существующих инженерных решений.

К ключевому функционалу работников инженерного труда следует отнести: разработка, внедрение режимов производства и производственных процессов, внедрение алгоритма работ, последовательности осуществления трудовых операций, уточнение методов контроля и мониторинга качества продукции, ведение различной технической документации, разработка технологий, их внедрение в производстве (монтаж, процессы наладки и эксплуатации машин и оборудования, осуществление различных мероприятий, связанных с повышением эффективности производства), обеспечение качественного обслуживания производственных

²⁰Нормирование и управление материальными и трудовыми ресурсами в машиностроении: монография / Е. Е. Чижова [и др.]. - Кострома: КГТУ, 2005. С. 107.

линий, настройка этих линий на выпуск конкурентоспособной продукции, ликвидация сбоев, монтаж и отладка производственных линий, усовершенствование имеющихся производственных линий.

Работнику инженерного труда сегодня приходится много взаимодействовать с информационными потоками (графики, схемы, программы); контактировать с различными техническими устройствами, общаться с прочими работниками организаций, которые заняты в производстве. Все это обуславливает современные требования, предъявляемые работодателем к работникам инженерного труда: узкая специализация данного работника; знание отрасли; знание целевых рынков для сбыта; знание мировых и российских технологий, инновационных разработок в соответствующей отрасли.

Кроме этого, следует учитывать, что функционирование организаций в условиях меняющейся рыночной экономики, быстро развивающихся отраслевых и межотраслевых технологиях и техники, стремительной динамики информационных технологий детерминирует возрастание предъявляемых требований к составу и качеству подготовки работников инженерного труда, уровню их квалификации и компетентности. Без высокого профессионализма, инженерной творческой мысли, знания современных достижений науки и техники невозможны разработка, внедрение в производственные процессы совершенных, высокопроизводительных, конкурентоспособных, экономичных механизмов и машин, замена морально и физически устаревшего оборудования на более эффективное, которое отвечает современному уровню производительного труда. Отсюда проблема укрепления производственных организаций квалифицированными работниками инженерного труда имеет важное значение для современной России, поскольку мощь развитой страны зависит от качества работников инженерного труда, их опыта, знаний, умений, рационального использования их трудового и творческого потенциала.

В силу этого современные производственные организации все в большей степени зависят от возможностей работников инженерного труда эффективно и

рационально использовать свой интеллект и способности на благо производства. Изучение в ходе диссертационного исследования роли работника инженерного труда в инновационных процессах организаций электроэнергетики, показало, что данные работники должны обладать широким комплексом качеств, например, способностью саморазвиваться и самосовершенствоваться, обладать постоянным стремлением к инновациям, готовностью энергично преодолевать препятствия, интересом к проведению экспериментов, способностью аргументированно обмениваться мнениями, умением в полной мере принимать и осознавать свою ответственность за результаты деятельности организаций.

Как результат, непосредственно работники инженерного труда как современные квалифицированные «работники знаний» сегодня не имеют достаточно жесткой зависимости применительно к организациям, поскольку могут самостоятельно производить информационные продукты вне структур организаций, имея в персональной собственности требуемые средства. Фактически, современные работники инженерного труда предлагают организациям не способности трудиться, а результаты труда, не конкретную рабочую силу, а накопленную потребительскую стоимость, которая воплощена в определенном инновационном продукте, новых производственных технологиях. Все это делает работников инженерного труда важным инновационным ядром для развития производственных организаций, в т.ч. организаций электроэнергетики.

С учетом всего выше изложенного перейдем далее к рассмотрению основных характеристик современных условий и тенденций развития рабочей силы организаций.

1.2. Характеристика современных условий и тенденций развития рабочей силы организаций в Российской Федерации

С целью выработки подходов и принципов совершенствования на основе системного подхода развития рабочей силы организаций для обеспечения необхо-

димого ее качества в современных условиях в ходе диссертационного исследования были изучены основные тенденции развития рабочей силы современных производственных организаций. Остановимся на важнейших из них.

1. Усиление связи процесса развития рабочей силы организаций с инвестиционными процессами в отрасли. Сегодня существенно возрастает роль и значение инвестиций, интенсивность притока которых зависит от улучшения инвестиционной привлекательности организаций, определяемой в том числе уровнем качества рабочей силы организаций. Отсутствие ясной картины о качестве рабочей силы той или иной производственной организации, следовательно, невозможность определения ее соответствия требованиям стратегических инвесторов в рамках рассмотрения инвестиционных проектов препятствует осуществлению эффективной инвестиционной деятельности. Реализация инвестиционного проекта определенным образом связана с наличием в организациях системы подготовки и переподготовки персонала, состояние которой в отечественных организациях часто бывает неудовлетворительным с точки зрения стратегических инвесторов²¹.

Проблема нахождения возможностей учета, качественной и количественной оценки значения качества используемой рабочей силы применительно к уровню эффективности решений, связанных с инвестированием, является актуальной как в теоретическом, так и практическом плане. Для повышения эффективности развития рабочей силы организаций требуется создание динамичной системы подготовки и переподготовки рабочей силы, согласованной с текущей стратегией перспективного развития организации.

2. Усиление связи процесса развития рабочей силы организаций с инновационными процессами. Инновационное развитие организации следует считать важным стратегическим фактором конкуренции. Способности разработки и внед-

²¹Быкова Е. А. Рабочая сила в современной России: качественная и количественная оценка: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Е. А. Быкова. - М., 2011. С. 16.

рения инноваций, освоения новейших технологий в значительной степени определяются профессионализмом и квалификацией рабочей силы организации, в т.ч. в электроэнергетике, способностью работников приобретать новые знания, навыки, развивать компетенции на всех этапах трудовой деятельности. Сегодня организациям с точки зрения успешной реализации инновационного пути развития настоятельно требуется в рамках развития рабочей силы повышение уровня ее квалификации, а также освоение работниками новых профильных и даже непрофильных профессиональных компетенций, формирование рабочей силы принципиально нового «динамичного» и «опережающего» качества, соответствующего общему стратегическому вектору развития отрасли и конкретной организации.

Поэтому одна из тенденций развития рабочей силы организаций – это ориентация работников на овладение компетенциями по смежным специальностям и профессиям. Этому способствуют и сложившаяся в России демографическая ситуация и особенности социального развития, когда молодежь в большей мере ориентирована на офисный труд. Сегодня применительно к локальным рынкам труда в регионах Российской Федерации все более желательными и востребованными становятся работники, которые владеют различными специальностями и высокой способностью к профессиональной мобильности.

Высокий уровень динамизма технологических нововведений обусловил объективную необходимость создания в производственных организациях системы непрерывного образования рабочей силы. Всем работникам важно регулярно пополнять, обновлять профессиональные знания, развивать свои компетенции иначе качество рабочей силы в организации будет неуклонно падать.

3. Происходит усиление связи процесса развития рабочей силы организаций с процессами информатизации. Суть информационной революции применительно к сфере современной индустриальной экономики различными учеными связывается с пониманием того, что применяемые «информационные технологии

будут изменять не виды экономической деятельности, а, прежде всего, технологические способности использовать как прямую производительную силу то, что в значительной степени отличает людей от прочих биологических созданий, а именно: способности по обработке и пониманию символов, генерации новых знаний»²².

Освоение различных информационных технологий выступает неизбежным фактом даже в отношении видов деятельности и организаций, развитие которых тормозится по социальным и экономическим причинам. Развитие информационных технологий – важное условие развития рабочей силы организаций. Персонал современной производственной организации, должен владеть компьютерными технологиями, включая Интернет-технологии, осваивать соответствующее рабочее компьютерное оборудование и программное обеспечение, уметь пользоваться современными электронными базами данных, средствами связи и коммуникаций. Очевидно, что уровень эффективности информатизации производственных процессов непосредственно связан с процессами интеллектуализации труда, уровнем овладения работниками организации интеллектуальными технологиями, что, безусловно, характеризует новый уровень качества рабочей силы.

4. Усиление связи процесса развития рабочей силы организаций с процессами увеличения уровня стоимости организаций. Мировая практика свидетельствует, что наиболее конкурентоспособными являются те организации, для которых важным критерием оценки качества принимаемых управленческих решений служит долгосрочное повышение уровня стоимости бизнеса. Уровень рыночной стоимости для собственного капитала отраслевой организации часто существенно отличается от уровня балансовой стоимости данной организации, что объясняется осуществляемым влиянием ресурсов, не учитываемых на балансе организации.

²² Шевякин А. С. Управление воспроизводством и использованием трудовых ресурсов в региональной экономике: монография / А. С. Шевякин. - Курск: ЮЗГУ, 2013. С. 56.

При оценке капитализации организаций, которые производят наукоемкую конкурентоспособную продукцию/услуги, рыночная стоимость данных организаций оказывается более чем в 20 раз выше уровня балансовой стоимости²³. Большая роль в этом случае при обеспечении конкурентоспособности организаций отводится именно нематериальным ресурсам, позволяющим разрабатывать, реализовывать стратегии, которые ведут к повышению уровня эффективности и рациональности производства. В свою очередь основные компоненты нематериальных ресурсов напрямую связаны с качеством рабочей силы и процессами ее развития.

5. Усиление связи процесса развития рабочей силы организаций с процессами интеллектуализации труда. Изменения в структуре современной экономики, которые выражаются в гибкости и инновационности, применении различных наукоемких технологий, телекоммуникационных связях и компьютерных технологиях, геномной инженерии и биотехнологии, рассматриваются сегодня как глобальные процессы, ознаменовывающие переход к «интеллектуальной» экономике, которая базируется на разнообразных знаниях²⁴.

Проблемы интеллектуальной экономики или экономики, основанной на знаниях, получили широкое освещение в современной научной литературе. Это следует считать свидетельством того факта, что знания определяют параметры устойчивого экономического роста, формируют основы для разработки, внедрения инноваций, развития рабочей силы. Знания, уникальные навыки индивидов - их носителей становятся важным источником и главным фактором развития различных видов производства. Интеллектуализация труда выражается не только в уровне овладения работниками организации, в т.ч. электроэнергетики, интеллектуальными технологиями, что отмечалось выше, но также и в высоком уровне технико-технологической культуры рабочей силы,

²³Проблемы рынка труда и формирования трудовых ресурсов: материалы междунар. науч.-практ. конф., г. Москва, 17 дек. 2010 г. / Институт деловой карьеры, Кафедра экономики и упр. - М.: НИПКЦ Восход-А, 2010. С. 172.

²⁴Конкурентоспособность трудовых ресурсов в условиях инновационности российской экономики: монография / С. Г. Землянухина [и др.]; под ред. С. Г. Землянухиной. - Саратов: СГТУ, 2010 (Саратов). С. 207.

а также в понимании работниками своего места в инновационных производственных процессах, в умении работников соблюдать правила и эффективно применять технологии, обеспечивая тем самым для организаций высокие конечные хозяйственные результаты.

Учитывая современные особенности развития рабочей силы инженерных кадров, можно утверждать, что в числе характеристик рабочей силы особо важным становятся уровень интеллекта, а также способности работников к творческому труду. Указанное утверждение базируется на ряде методологических предпосылок:

-с замещением различных видов труда знаниями в деятельности организаций на первые планы выходит задача развития рабочей силы, выявления, а также накопления, распространения опыта и информации, создания требуемых предпосылок по распространению и передаче информации²⁵;

-сегодня в развитых странах воздействие на предметы труда вещественными характеристиками осуществляют не 9/10 работников, что характерно для условий индустриальной экономики, а исключительно 1/3 работников организаций²⁶. Указанные процессы известны в современной науке как процессы «софтизации», что означает ведущую роль информационных потоков. Уровень эффективности деятельности организаций зависит и связан не с объемом средств, которые инвестированы в разные овеществленные факторы промышленного производства, а, прежде всего, от уровня творческих и интеллектуальных способностей работников организаций, то есть от основных характеристик качества рабочей силы;

-в ускоряющемся уровне динамичности внутренней и внешней окружающей среды у организаций возникает новый подход к формированию и развитию

²⁵ Гусев А. И. Ресурсоведение: монография / А. И. Гусев. - Бийск: БПГУ им. В. М. Шукшина, 2009 (Бийск). С. 86.

²⁶ Человеческие ресурсы: формирование, развитие, использование: сб. науч. тр. по материалам Всерос. науч.-практ. конф., 24-25 нояб. 2009 г. / ред. Л. В. Санкова. - Саратов: [б. и.], 2009 (Саратов). С. 197.

рабочей силы. На смену признанию того, что высокое качество труда имеет работник узкой специализации в организации, приходит признание важности расширения состава функций работников, которые были бы способны осуществлять творческую, интеллектуальную обработку информации, устанавливать суть проблем, искать оптимальные и рациональные пути решения проблем;

-формируется новая среда социальной поддержки процессов «развития работников в труде», достигается новое «качество ведения трудовой жизни». Все это предопределяет возможности «социализации труда» работников в организации и «означает рациональное мышление и творческое нестандартное отношение к выполняемым трудовым функциям как важный критерий профессиональных требований»²⁷.

6. Наконец, еще одна важная тенденция развития рабочей силы организаций - усиление связи процесса развития рабочей силы с процессами повышения компетентности работников. Термин «компетенция» в аспекте рассмотрения условий и тенденций развития рабочей силы организаций был введен в оборот В. Максвеллом в 1980-е годы XX века, и представляет рациональное сочетание способностей и знаний, которые имеет персонал организаций, рассматриваемых в рамках незначительного промежутка времени²⁸.

Фактически данная тенденция нацеливает руководство организаций не просто на создание программ обучения и повышения квалификации работников, обеспечение развития и приведения к единому стандарту существующих программ обучения с учетом возрастания компетентности рабочей силы, но на формирование системы управления компетенциями.

Управление компетенциями для достижения необходимого качества рабочей силы в организации должно охватывать процессы приобретения (фор-

²⁷Дорохина Н. В. Повышение эффективности воспроизводства трудовых ресурсов в регионе: монография / Н. В. Дорохина. - Курск: Изд-во КИГМС, 2008 (Курск). С. 40.

²⁸ Лопухин В. Ю. Инновационное развитие системы человеческих ресурсов России: монография / В. Ю. Лопухин. - Саратов: [б. и.], 2009 (Саратов). С. 77.

мирование), развития компетенций персонала организации и обеспечения эффективного их использования.

Приобретение (формирование) компетенций включает подбор и отбор необходимых работников, их подготовку и адаптацию и предполагает установление потребностей организации в соответствующих компетенциях, что требует формирования системы прогнозирования рабочей силы, при этом назначение системы состоит в определении, в количественном и качественном выражении, потребностей в компетенциях для организации применительно к предстоящему периоду деятельности (на срок до 5 лет).

Что касается развития компетенций, часто оно выступает синонимом реализуемых организацией программ по профессиональному обучению и повышению квалификации работников. Практика для внутреннего передвижения работников позволяет организации структурировать развитие компетенции.

Наконец, все приобретенные и развитые компетенции не принесут пользы, если персонал организации не заинтересован реализовать их с максимальным уровнем отдачи (уровнем эффективности).

Управление компетенциями в рамках отражения тенденций развития рабочей силы современных производственных организаций включает осуществление комплекса взаимосвязанных мероприятий²⁹:

- оценка ресурсов (в соответствии с составляющими компетенции), оценка знаний, навыков, возможностей персонала организаций;
- оценка потребностей организаций в работниках с учетом целей, задач, выбранной стратегией развития на ближайшую перспективу;
- сопоставление потребностей и ресурсов организаций.

Безусловно, процессы интеллектуализации труда, повышения компетентности работников приводят к возрастанию влияния качества рабочей силы

²⁹ Трунин В. И. Управление трудовыми ресурсами России: монография / В. И. Трунин. - СПб. : Изд-во СПбГУЭФ, 2011. С. 114.

инженерных кадров, ее личностно-квалификационных характеристик на совокупность производственно-сбытовых, инвестиционно-инновационных и информационно-инфраструктурных бизнес-процессов организаций, в том числе в электроэнергетике. В связи с этим необходимо изучить условия и предпосылки развития рабочей силы организаций с точки зрения обеспечения в современных экономических условиях необходимого качества рабочей силы. Это возможно сделать, на наш взгляд, через анализ характеристик рынка труда и динамики денежных доходов населения.

По данным Министерства экономического развития РФ число экономически активного населения России в 2014 году составило 76,6 миллионов человек – это почти на 1,1 миллиона человек больше показателя 2014 года. Увеличение параметров предложения рабочей силы привело к росту уровня безработицы. В течение 2015 года уровень безработицы в России (за исключением сезонных факторов) достигал уровня 5,6% от общего числа экономически активных жителей страны.

Если же брать абсолютные цифры, то здесь, по данным Федерального агентства по статистике РФ, уровень общей безработицы за 2015 год в сравнении с уровнем 2014 года вырос почти на 347 тысячи человек, как результат, данный показатель составил 4,2 миллиона человек (рисунок 4). Также следует отметить, что численность всех занятых в национальной экономике в России в 2015 году в сравнении с 2014 г. возросла на 784 тысячи человек и составила 72,3 миллиона человек.

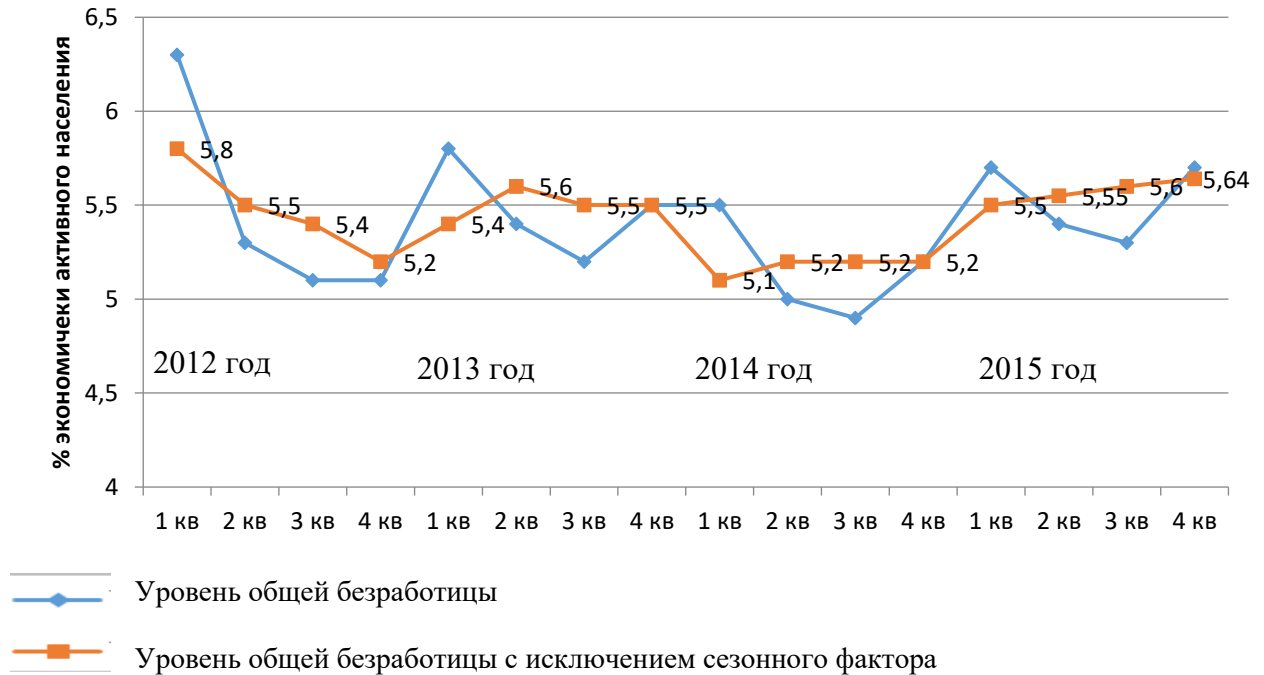


Рисунок 4 – Динамика уровня безработицы (2012-2015 годы)*

*Источник: составлено автором на основе данных Федеральной службы государственной статистики. Ежеквартальный статистический бюллетень «Обследование рабочей силы». Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140097038766. Дата обращения – 15.08.2016.

Важно отметить, что на протяжении 2015 года количество вакансий, которые были заявлены в региональных органах службы занятости, было в 1,3 раза больше числа всех официально зарегистрированных безработных в стране. На 1 января 2016 года в базе данных региональных органов по занятости населения было зарегистрировано почти 1,13 миллиона вакантных мест для работы (рисунок 5).

Однако, следует при этом отметить увеличение уровня показателя напряженности применительно к рынку труда на конец 2015 года. Показатель уровня коэффициента напряженности применительно к 100 всех заявленных вакансий повысился с уровня 57 человек (конец декабря 2014 года) до уровня 89 человек (конец декабря 2015 г.).

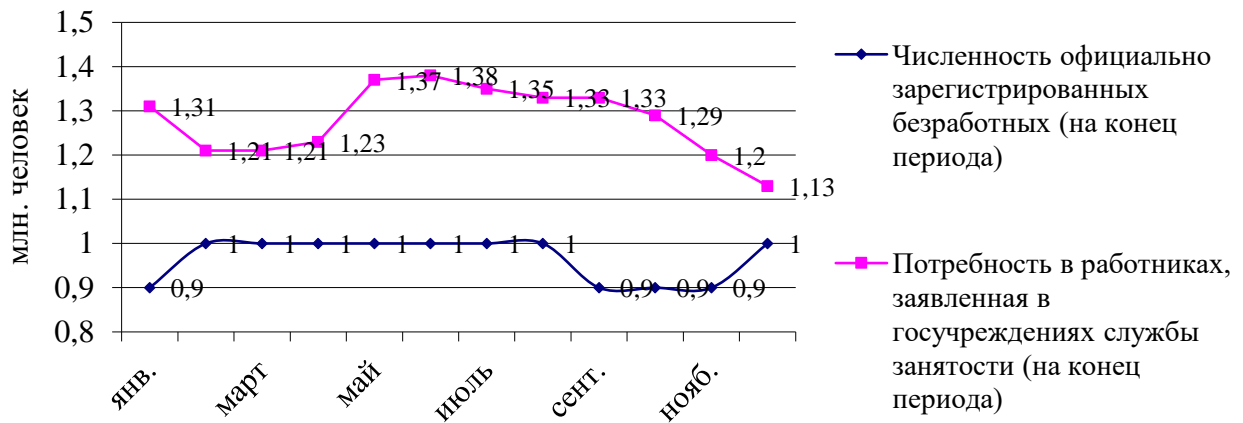


Рисунок 5 – Потребность в работниках в 2015 году*

*Источник: составлено автором на основе данных Федеральной службы государственной статистики <http://www.gks.ru/>. Занятость и безработица (оперативная информация по месяцам). Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_force/#. Дата обращения – 08.08.2016.

По данным Федерального агентства по статистике РФ уровень среднемесячной начисленной заработной платы в среднем за 2015 год составил 34029,5 рублей, в сравнении с 2014 годом данный показатель вырос на 4,7 процента. Уровень номинального прироста заработной платы в течение 2015 г. был несколько ниже показателей 2014 года, данный факт на фоне ускорения инфляции привел к поступательному отставанию темпов роста реальной заработной платы работников в России.

По оценке Росстата, среднемесячная начисленная заработная плата за 2015 год составила 33 981 рубль и по сравнению с 2014 годом выросла на 4,8%. При этом реальная заработная плата из-за высокой инфляции снизилась и составила 90,7% к 2014 году (снижение на 9,3%) (рисунок 6).

Наибольшее снижение реальной заработной платы зарегистрировано в строительстве (на 11,6%). В сельском хозяйстве, добыче полезных ископаемых и обрабатывающих производствах снижение реальной заработной платы было ниже, чем в целом по экономике (соответственно 4,9%, 6,4%, 6,6%).

Среднемесячная заработная плата за январь-декабрь 2015 г. по сравнению с соответствующим периодом прошлого года выросла в образовании на 4,3% (составила 26 888 руб. или 81% к средней зарплате по России), в здравоохранении на

3,8% (составила 29 079 руб. или 87% к средней зарплате по России), в культуре и искусстве на 6,3% (составила 29 541 руб. или 88% к средней зарплате по России), в предоставлении социальных услуг на 4,8% (составила 22 934 руб. или 69% к средней зарплате по России), в сфере научных исследований и разработок на 6% (составила 57 997 руб. или 174% к средней зарплате по России).

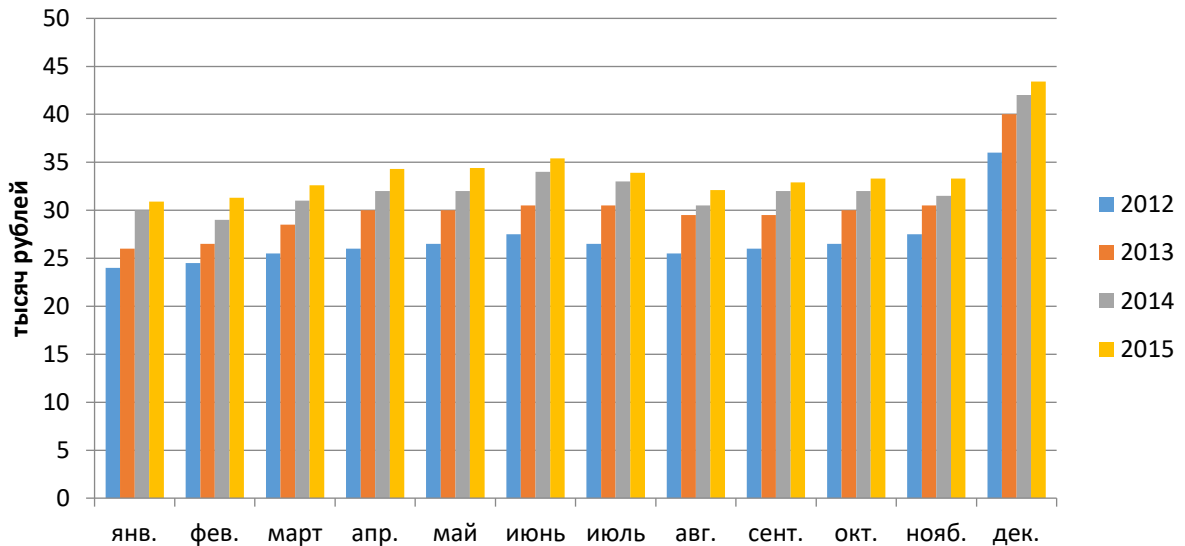


Рисунок 6 – Динамика уровня номинальной начисленной заработной платы работников (2012-2015 годы) *

*Источник: составлено автором на основе данных Федеральной службы государственной статистики <http://www.gks.ru/>. Среднемесячная заработная плата в целом по экономике Российской Федерации, по субъектам Российской Федерации, по видам экономической деятельности (месячные, квартальные, годовые данные). Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/. Дата обращения – 10.07.2016.

При этом за январь-декабрь 2015 г. по сравнению с соответствующим периодом 2014 года заработная плата выросла в финансовой деятельности на 1,7% (составила 69 614 руб. или 204% к средней зарплате по России), в добыче полезных ископаемых выросла на 8,3% (составила 63 831 руб. или 187% к средней зарплате по России), в обрабатывающих производствах выросла на 8% (составила 31 900 руб. или 94% к средней зарплате по России), в строительстве – на 2,2% (составила 29 916 руб. или 88% к средней зарплате по России).

Суммарная задолженность по заработной плате по кругу наблюдаемых видов экономической деятельности на 1 января 2016 г. составила 3572 млн.

рублей и по сравнению с 1 января 2015 г. увеличилась на 1566 млн. рублей (в 1,78 раза) (рисунок 7).

Объем просроченной задолженности по заработной плате, сложившийся на 1 января 2016 г., составлял менее 1% месячного фонда заработной платы работников наблюдаемых видов экономической деятельности.

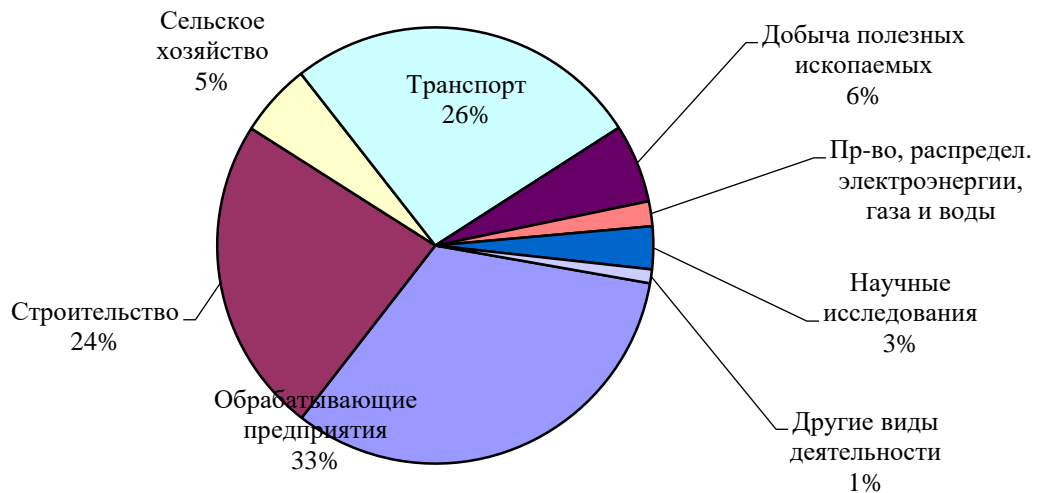


Рисунок 7 – Структура всей просроченной задолженности применительно к зарплате по видам трудовой деятельности на начало 2016 г. (% к полученному итогу) *

*Источник: составлено автором на основе данных Федеральной службы государственной статистики <http://www.gks.ru/>. О просроченной задолженности по заработной плате на 1 января 2016 года. Режим доступа: http://www.gks.ru/bgd/free/B04_03/IssWWW.exe/Stg/d06/10.htm. Дата обращения – 18.07.2016.

По нашему мнению, все представленные данные позволяют утверждать о позитивной динамике в изменении современных условий развития рабочей силы организаций электроэнергетики с точки зрения обеспечения необходимого качества рабочей силы, причем указанный позитивный тренд обусловлен состоянием отраслевого сегмента рынка труда (электроэнергетики), местом отрасли в общих экономических процессах и активной политикой государства в области реализации стратегических задач развития национальной экономики.

Следует, однако, учитывать, что в целом благоприятные условия развития рабочей силы организаций, в частности, электроэнергетики сами по себе не обеспечивают автоматического роста качества рабочей силы, способной в полной мере осваивать новые приемы высокопроизводительного труда без осуществления адаптации способностей работников к новым видам и меняющимся условиям производственной деятельности. В научных трудах уже доказана важность мобильности рабочей силы в общественном производстве как фактора эффективного развития организаций. В «Капитале» К. Маркс пришел к пониманию того, что крупные промышленные организации «своими катастрофами делают вопросом жизни, а также смерти признание перемены труда, отсюда, возможно и большего уровня многосторонности работников, главным законом общественного промышленного производства»³⁰. Следовательно, осуществление перемены трудовой деятельности выступает объективной необходимостью для развития рабочей силы организаций. Таким образом, перемена труда, мобильность рабочей силы, являясь законом производства, должны способствовать и развитию производства и росту уровня квалификации рабочей силы, что следует учесть при раскрытии условий, закономерностей и тенденций развития рабочей силы организаций, в т.ч. инженерных кадров, включая электроэнергетическую отрасль, в современных экономических условиях.

Учитывая выявленные особенности и тенденции развития рабочей силы, а также роль инженерных кадров в развитии современных производственных организаций, можно сделать вывод, что развитие рабочей силы именно работников инженерного труда, управление их инновационной и творческой деятельностью становится краеугольным камнем для современной организации, содержанием перспективной стратегии ее развития. Модель гибкой и эффективной организации, которая позволяет использовать творческий потенциал и знания отдельного работника инженерного труда - это «современная инновационная организация». В рамках подобной организации огромное значение и

³⁰ Маркс К., Энгельс Ф. Капитал. / Полн. собр. соч., Т. 23. - М.: Политиздат. 1979. С. 206.

роль имеют командная организация трудовой деятельности, целенаправленное привлечение к ведению инновационной деятельности работников инженерных кадров, инновационная организационная культура, и, безусловно, инновационная модель организации развития компетенций инженеров, основанная на системном подходе.

1.3. Системный подход к формированию механизма развития рабочей силы организации

Реализация системного подхода к развитию рабочей силы организаций осуществляется для достижения ее целей посредством достижения желаемого уровня личностно-квалификационных качеств работников. Реализация системного подхода к развитию рабочей силы организаций должна решать следующие задачи: обеспечение своевременного достижения всех поставленных стратегических целей организацией; комплектование организаций мотивированными и квалифицированными работниками; рациональное использование способностей и профессионального мастерства персонала; улучшение системы мотивации работников; обеспечение повышения уровня удовлетворенности условиями труда всех категорий работников организации; обеспечение развития и поддержания на высоком социальном и экономическом уровне системы повышения квалификации работников; повышение творческой активности работников, их широкое вовлечение в реализацию текущих и перспективных планов развития организации; совершенствование методов оценки результатов деятельности работников организации; обеспечение требуемого уровня и качества жизни персонала, др.

Решение всех указанных задач ставит комплекс вопросов об эффективном развитии рабочей силы организаций с точки зрения достижения ими желаемого уровня личностно-квалификационных качеств работников³¹.

³¹ Проблемы рынка труда и формирования трудовых ресурсов: материалы II междунар. науч.-практ. конф., г. Москва, 16 дек. 2011 г. / Институт деловой карьеры, Кафедра экономики и упр. - М.: [б. и.], 2012. С. 141.

При реализации системного подхода к развитию рабочей силы организация должна учитывать свои возможности и ограничения в области обеспечения желаемого уровня личностно-квалификационных качеств. Принятие решения о реализации системного подхода к развитию рабочей силы организаций состоит из следующих шагов:

- определение уровня ожиданий. Здесь важно осуществить прогнозирование последствий построения и функционирования системы развития рабочей силы организации³²;
- определение среднесрочных и долгосрочных целей развития. Предполагает проработку главных вопросов, которые непосредственно вытекают из нацеленности организации к использованию качественной рабочей силы;
- решение по средствам достижения всех поставленных целей. Главное правило связано с тем, что, чем более точно внутреннее и внешнее соответствие, тем лучше система развития рабочей силы согласуется с требованием гибкой адаптации к изменениям качественного уровня работников организации.

Реализация системного подхода к развитию рабочей силы организаций с точки зрения достижения желаемого уровня личностно-квалификационных качеств персонала предусматривает³³:

- планирование необходимых уровней в отношении профессиональных требований по надежности деятельности и функциональным возможностям (уровня работоспособности) для работников организации, показателей их деятельности, а также комплекса требований по обеспечению высокой профессиональной эффективности за счет улучшения уровня знаний, умений и навыков работников;

³² Степанова С. М. Потоки человеческих ресурсов промышленного регионально-отраслевого комплекса. Многоуровневое интеграционное управление. Региональный отраслевой образовательный комплекс. Оценка человеческих ресурсов Ивановского региона: монография / С. М. Степанова, С. В. Горинова. - Иваново: [б. и.], 2011. С. 106.

³³ Управление трудом и человеческими ресурсами науч. сессия профес.-преподават. состава, науч. сотрудников и аспирантов по итогам НИР 2010 г., март-апр. 2011 г.: сб. докл. / под ред. Н. А. Горелова, В. И. Сигова. - СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2011 (СПб.). С. 89.

- осуществление контроля за достижением запланированных показателей уровня личностно-квалификационных качеств работников;
- расширение возможностей по осуществлению обеспечивающих и корректирующих действий при реализации программ развития рабочей силы;
- проведение внутреннего аудита системы развития рабочей силы и анализ функционирования системы для полного обеспечения соответствия системы принятым планам перспективного развития и ее последовательного улучшения;
- расширение возможностей по адаптации к изменяющимся внутренним и внешним условиям;
- расширение возможностей по интеграции в единую систему управления (стратегического менеджмента) организации в виде отдельной подсистемы.

По нашему мнению, процесс реализации системного подхода к развитию рабочей силы организаций включает в себя рассмотрение нескольких вариантов достижения желаемого уровня личностно-квалификационных качеств рабочей силы с последующим выбором наиболее подходящего варианта по установленной системе критериев. Указанный выбор должен в полной мере:

- удовлетворять текущие, а также компетентно предугадывать все будущие возможные потребности организации;
- соответствовать желаемой или существующей культуре организации;
- быть способным к изменению характера и направления стратегического развития организации³⁴;
- способствовать эффективному реагированию организации в отношении вызовов внешнего экономического окружения;
- базироваться на исследовании и детальном анализе, не выдавая, при этом, желаемые параметры деятельности за действительно достигнутые результаты;

³⁴Леонов А. Е. Экономические проблемы сбалансированности рабочих мест и трудовых ресурсов: монография / А.Е. Леонов, Л.И. Гнездилова. - Новосибирск: [б. и.], 1995. С. 34.

- учитывать ограничения, давая полные ответы по поставленным вопросам: «Что ограничивает организацию?», «Что мешает достигать желаемые результаты деятельности?»³⁵;
- учитывать коллективное мнение и опыт руководства;
- учитывать существующие потребности функциональных и линейных менеджеров, работников организации, как и прочих заинтересованных сторон в развитии рабочей силы организации;
- предусматривать эффективное решение проблем, возникающих в случае отсутствия должной приверженности работников, а также нехватки времени, недостаточной квалификации менеджеров для рационального выполнения переданных им функций;
- предусматривать возможные подходы для преодоления возможного сопротивления различных категорий работников, прочих заинтересованных сторон в препятствовании развитию рабочей силы организации;
- быть в полной мере обеспеченным ресурсами, которые необходимы для реализации перспективных планов деятельности;
- обеспечивать привлечение, а также развитие работников с требуемой квалификацией для последующего укрепления устойчивости организации при достижении всех намеченных целей развития³⁶;
- состоять из в полной мере согласующихся и взаимодополняющих друг друга элементов системы развития рабочей силы организации;
- трансформироваться в проекты и программы осуществления конкретных действий по развитию рабочей силы организации.

Для преодоления существующих барьеров, препятствующих эффективному развитию рабочей силы организаций с точки зрения достижения желаемого

³⁵ Шаркова А. В. Трудовые ресурсы: воспроизводство и применение: монография / А.В. Шаркова. - М.: Дашков и Ко, 2003. С. 113.

³⁶ Демченко Т. А. Воспроизводство трудовых ресурсов и динамика развития образования: монография / Т.А. Демченко. - М.: МАКС Пресс, 2003. С. 32.

мого уровня личностно-квалификационных качеств работников рекомендуется осуществить следующие действия³⁷:

- провести оценку, а также начальный анализ всех возможных потребностей организации в работниках, культуры организации, факторов внешнего экономического окружения, внутренних факторов. Применять для этого SWOT-анализ и сочетать его со STEEP-анализом системы факторов внешнего экономического окружения;
- позиционировать отраслевые организации на большинстве этапов развития рабочей силы;
- определить важнейшие элементы системы развития рабочей силы с обоснованием значимости отдельных элементов системы и с определением затрат и выгод от внедрения системы;
- оценить существующие барьеры на пути развития рабочей силы организации. Важна оценка всех потенциальных барьеров, например, барьеров безразличного отношения, нехватки ресурсов и сопротивления изменениям;
- подготовить программу действий (проект развития рабочей силы), где прописать требуемые мероприятия, сроки их выполнения и ответственных за это сотрудников. Для каждого этапа должен быть составлен подробный план по развитию рабочей силы организации;
- осуществить реализацию программы развития рабочей силы; управление процессами развития рабочей силы должно проводиться в соответствии с планом действий применительно к разработанному проекту, включать мониторинг процессов реализации, комплекс корректирующих действий по факту возникновения проблем в ходе реализации проекта;
- провести мероприятия оценки результатов реализации проекта.

Целью реализации системного подхода к развитию рабочей силы орга-

³⁷Капелюшников Р. И. Структура российской рабочей силы: особенности и динамика: препринт / Р. И. Капелюшников. - М., 2006. С. 39.

низации с точки зрения достижения желаемого уровня личностно-квалификационных качеств работников является создание перспективной способности организации к обеспечению устойчивых конкурентных преимуществ на базе удовлетворения потребностей организации в высокомотивированных, квалифицированных, приверженных работников³⁸.

Реализация системного подхода к развитию рабочей силы организации с точки зрения достижения желаемого уровня личностно-квалификационных качеств работников предполагает тесную взаимосвязь и взаимозависимость мероприятий по развитию рабочей силы с большинством процессов эффективного управления персоналом на всех уровнях организации и связана с созданием и сохранением конкурентных преимуществ организации. Важнейшими из них являются: обеспечение рабочей силой; удержание работников; развитие трудовых отношений и вознаграждение работников³⁹.

По нашему мнению, через реализацию системного подхода к развитию рабочей силы организация привлекает и удерживает высококвалифицированных работников посредством предоставления им более привлекательных возможностей трудовой деятельности, вознаграждения по сравнению с конкурентами, а также за счет заключения своеобразного «психологического позитивного контракта», создающего взаимное доверие, повышающего степень приверженности работников своей организации. Такая организация ориентирована на эффективное использование ресурсов для последующего приумножения создаваемых ею дополнительных ценностей⁴⁰.

Важной задачей реализации системного подхода к развитию рабочей силы

³⁸ Рачек С. В. Системное управление трудовым потенциалом современного предприятия: монография / С.В. Рачек. - Екатеринбург: [б. и.], 2001. С. 159.

³⁹ Хайруллина В. Г. Теория воспроизводства труда и трудового потенциала: монография / В.Г. Хайруллина. - Уфа: [б. и.], 2001. С. 87.

⁴⁰ Тяжов А. И. Трудовой потенциал региональной экономики (промышленное производство): монография / А. И. Тяжов, Л. А. Колодий-Тяжов, М. И. Беркович. - Кострома: Изд-во Костром. гос. технол. ун-та, 2008 (Кострома). С. 98.

организации с точки зрения достижения желаемого уровня личностно-квалификационных качеств работников оказывается приведение в соответствие формальной структуры трудовых процессов с системой управления организацией. Хотя реализацию системного подхода к развитию рабочей силы организации можно отнести к функциональной области организации, подобно мероприятиям в таких сферах, как маркетинг, финансы, информационные технологии и производство, особенность системного подхода связана с тем, что он достаточно тесно связан с остальными аспектами эффективного функционирования организации. Для эффективного развития рабочей силы формируемая система должна быть важной частью процессов постановки и улучшения остальных систем управления организацией⁴¹.

При этом следует обеспечить основные виды соответствий: соответствие реализации системного подхода планам развития организации (внешнее соответствие) и обеспечение внутренней согласованности взаимосвязанных и взаимоподдерживающих инициатив в области формирования и развития рабочей силы (внутреннее соответствие). Внешнее соответствие означает, что реализация системного подхода к развитию рабочей силы организаций с точки зрения достижения желаемого уровня личностно-квалификационных качеств работников соответствует перспективным планам развития организаций (бизнес целям или корпоративным целям в зависимости от масштабов деятельности организаций)⁴².

Вся концепция системного подхода к развитию рабочей силы основывается на том, что действия организаций в области достижения желаемого уровня личностно-квалификационных качеств работников должны быть увязаны с общей системой планов развития организаций. Для достижения подоб-

⁴¹ Сагиндигов Е. Н. Комплексный анализ и прогноз формирования трудового потенциала региона: монография / Е.Н. Сагиндигов. - 2-е изд., доп. и перераб. - СПб.: Изд-во С.-Петербур. гос. ун-та экономики и финансов, 1999. С. 44.

⁴² Человеческие ресурсы: формирование, использование, развитие: сб. науч. тр. по материалам всерос. науч.-практ. конф. / Саратовский гос. технический ун-т. - Саратов: Науч. кн., 2005 (Саратов). С. 117.

ного соответствия, важна согласованность большинства управленческих инициатив применительно к области развития рабочей силы с принимаемыми решениями для иных функциональных областей, в составе единой системы управления по ключевым вопросам бизнеса. Для достижения соответствия между организационной структурой и реализацией системного подхода к развитию рабочей силы в качестве отправной точки важно иметь в виду, прежде всего, принципиальные вопросы развития бизнеса, влияющие на общее качество используемых работников⁴³.

По нашему мнению, к принципиальным вопросам развития бизнеса, влияющим на условия и возможности реализации системного подхода к развитию рабочей силы организаций применительно к современным экономическим условиям, относятся: все намерения по обеспечению сокращения или роста производства в организациях, поглощения, слияний, диверсификации, ликвидации, развития продукции/услуг, локальных рынков; все предложения по наращиванию конкурентного преимущества посредством инноваций, что приведет к дифференциации товарного предложения организаций, повышению уровня производительности труда, улучшению уровня качества обслуживания всех категорий потребителей (инновационные навыки работников организаций), сокращению уровня затрат (или сокращение числа работников); потребности в развитии корпоративной культуры организаций, которая ориентирована на потребителя и/или результаты; любые прочие стратегические и тактические инициативы развития рабочей силы, связанные с трансформацией идеологии организаций в областях, связанных с повышением уровня приверженности и уровня вовлеченности работников в процессы расширения полномочий, в организацию командной работы в организациях.

Таким образом, процесс реализации системного подхода к развитию рабо-

⁴³Токсанбаева М. С. Социальные интересы работников и использование трудового потенциала: монография / М. С. Токсанбаева. - М.: Наука, 2006. С. 251.

чей силы организации может подвергаться влиянию факторов, связанных с изменением общего уровня лично-квалификационных качеств работников: при формировании системы развития рабочей силы организации необходимо учитывать свои текущие и потенциальные возможности, ограничения применительно к обеспечению достижения желаемого уровня качества рабочей силы. В условиях меняющейся рыночной экономики выживают, результативно действуют отраслевые организации, способные в полной мере достичь и поддерживать баланс между стратегическими ожиданиями организации и ожиданиями работников по взаимосвязанным параметрам, характеризующим потенциал улучшения качества рабочей силы, используемой организациями⁴⁴.

Данный факт при реализации системного подхода к развитию рабочей силы инженерных кадров организации и роли руководителя в указанном процессе представляется также весьма существенным. Надо отметить, что большинство отечественных организаций, их руководителей зачастую стараются игнорировать системный характер при решении вопросов обеспечения производственных процессов рабочей силой необходимого качества, стараясь использовать отдельные принципы и решать отдельные вопросы. Все это не обеспечивает достижения требуемых результатов в вопросах долгосрочного стратегического развития всех категорий рабочей силы, повышения параметров конкурентоспособности работников организаций. Здесь особо следует подчеркнуть, что в соответствии с традициями, в прошлые годы, как известно, доминирования командно-административной системы регулирования экономики, в РФ значительное распространение получил именно авторитарный стиль руководства работниками. При этом переход к конкурентной рыночной экономике, осуществление процессов по демократизации общественной жизни, расширение областей бизнеса, возникновение, а также развитие разных форм хозяйствования, в том числе и него-

⁴⁴Гарипова З.Ф. Трудовой потенциал и экономический рост: монография / З.Ф. Гарипова, Ф.Н. Гарипов, Х.Н. Гизатуллин. - Екатеринбург: [б. и.], 2005 (Екатеринбург). С. 79.

сударственных форм хозяйствования, - настоятельно потребовали полного изменения осуществляемого стиля в руководстве и реализации системного подхода к развитию рабочей силы организации⁴⁵.

Для построения модели формирования и развития рабочей силы производственных организаций на основе системного подхода особый интерес представляет совокупность базовых требований к организации трудовых процессов работников⁴⁶. Знание руководителем основных составляющих реализации системного подхода к развитию рабочей силы организации для достижения желаемого уровня личностно-квалификационных качеств работников позволяет представить эти процессы как сложные самостоятельные виды деятельности, выделить их из единого контекста производственно-хозяйственной деятельности как важную и принципиальную компоненту.

В качестве структурных элементов предлагаемой далее модели формирования и развития рабочей силы организации на базе осуществления системного подхода целесообразно выделить:

1. Систему целей, задач и мотивов труда, сформулированных в распоряжениях и приказах (мера соответствия поставленным целям в системе управления).
2. Информационное обеспечение (уровень соответствия текущему состоянию знания и требованиям, реалиям производства).
3. Средства эффективных коммуникаций (уровень соответствия сложившемуся уровню развития организации, требованиям к уровню профессиональных компетенций руководителей организации).
4. Состав работников, текущий уровень готовности конкретных работников и коллективов к процессам труда и к результативному выполнению

⁴⁵ Андрюшин С. А. Воспроизводство квалифицированной рабочей силы: теория и методология / С.А. Андрюшин. - М.: ИЭ РАН, 2004. С. 146.

⁴⁶ Человеческий потенциал и конкурентоспособность России: материалы 22-й Междунар. науч.-практ. конф. / Уральский социально-экономический ин-т. - Челябинск: [б. и.], 2005. В надзаг. Акад. труда и социал. отношений, Вольное экон. о-во России, Междунар. союз экономистов и др. Ч. 6. - 2005. С. 207.

служебных обязанностей, осуществление организаторской работы⁴⁷.

5. Руководителя, как ключевого системообразующего элемента управления трудовыми процессами – это, прежде всего, творческая личность, имеющая обширные права, формирующая цели управленческой деятельности, различных форм труда подчиненных работников, обладающая информацией, возможностями, средствами для осуществления управленческих функций, большинства обязанностей с учетом установленного должностного статуса.

Совокупность функциональных элементов модели развития рабочей силы организации на базе осуществления системного подхода обусловлена ее общими целями и задачами, которые призвано решать это развитие. Каждый элемент обеспечивает реализацию узконаправленной задачи развития рабочей силы организации.

Система функциональных элементов ориентирована на обеспечение принятия эффективных решений общих задач, а именно: обеспечение условий повышения качества рабочей силы, используемых организацией. Подобные задачи по своей сути состоят в целенаправленном устранении возникающих различий между желаемым и реальным уровнями качества рабочей силы и качества процессов по решению вопросов развития рабочей силы. Главная задача построения модели формирования и развития рабочей силы организации на базе осуществления системного подхода - гарантированное осуществления работниками организации большинства выдвигаемых задач в сфере ведения результативной хозяйственной деятельности. Здесь построение предлагаемой нами модели необходимо рассматривать как комплекс процессов по целесообразному воздействию управляющей системы на управляемую систему, что связано с преобразованием структуры управляющей системы, ее переводом из текущего состояния в наиболее желательное. Или же следует говорить об осуществлении изменений соотношения управляющей системы с окружающей экономической средой, при этом данные изменения заданы или управляющей

⁴⁷ Хлопова Т. В. Развитие трудового потенциала и конкурентоспособность работников в современных условиях: методология и практика исследования / Т.В. Хлопова. - Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2004. С. 131.

системой, или вышестоящей системой управления организацией⁴⁸.

Важно при этом подчеркнуть, что возможное достижение успехов в области профессионального труда фиксируется результатами решения проблемных задач в организациях. Руководителю требуется найти самую важную составляющую в процессах возникновения возможных проблемных ситуаций при развитии рабочей силы организации. По нашему мнению, при построении модели формирования и развития рабочей силы организации на базе осуществления системного подхода выявление, а также своевременное устранение проблемных вопросов следует считать важной внутренней задачей по повышению конкурентоспособности организаций. Таким образом, на основе основных положений системного подхода можно видеть, что рациональное использование рабочей силы и эффективное управление ею в рамках предлагаемой теоретической модели жестко увязаны с необходимостью формирования новых подходов к повышению уровня лично-квалификационных качеств работников, разработкой новых технологий и методов формирования и развития рабочей силы.

С учетом обозначенных основных составляющих системного подхода нами была разработана модель системы развития рабочей силы организации (рисунок 8). Предлагаемая нами модель развития рабочей силы организации на базе осуществления системного подхода содержит необходимые алгоритмические связи.

При этом модель предполагает осуществление учета использования таких лично-квалификационных характеристик рабочей силы при выполнении бизнес-процессов, как: инновационность, позволяющая выполнять работы с применением новых технологий в условиях меняющейся среды; адаптивность, обеспечивающая расширение должностных инструкций и видов выполняемых работ; уникальность, характеризующая готовность к выполнению особых работ при наличии у работников инженерного труда соответствующих компетенций и личностных характеристик.

⁴⁸ Яхварова Е. В. Трудовой потенциал региона: формирование, развитие и использование: монография / Е.В. Яхварова. - Саратов: Сарат. гос. техн. ун-т, 2004. С. 40.



Рисунок 8 – Модель системы развития рабочей силы организации*

*Источник: составлено автором.

Модель отображает направление формирования и механизмы развития рабочей силы, общие составляющие процессов улучшения личностно-квалификационных качеств работников, показывает воздействие применительно к вопросам регулирования, координации, развития сформированной в организациях рабочей силы, а также влияние на замкнутую внутрипроизводственную систему трудовых отношений внешних факторов и обратную связь⁴⁹.

⁴⁹ Егоров В. Д. Трудовой потенциал и управление им на предприятии: монография / В.Д. Егоров. - М.: Экон-Информ, 2003. С. 22.

В верхней части модели формирования и развития рабочей силы организации на базе осуществления системного подхода для отражения фундаментального значения модели представлен блок, отображающий влияние промежуточной и внешней применительно к модели систем, в своей итоговой совокупности которые образуют сферу внешней среды для организации.

Стрелками показано в модели влияние подсистем на разные элементы модели. Здесь важно отметить, что указанное влияние является и прямым, и опосредованным, которое проявляется во влиянии внешней экономической среды на уточнение миссии организации, стратегии формирования и корпоративной культуры по вопросам развития рабочей силы. Воздействие внешней системы на достижение желаемых личностно-квалификационных качеств работников, используемых организациями, осуществляется в рамках предложенной модели через механизм государственного воздействия на рынок труда.

Выводы по главе 1.

Рабочая сила является основным ресурсом современной организации, обеспечивает рациональное формирование и эффективное использование всех прочих ресурсов, играет ведущую роль в функционировании ее основных подсистем. В современных условиях все большее значение для повышения конкурентоспособности организации приобретает формирование необходимого качества рабочей силы и обеспечение его постоянного развития. Качество рабочей силы организации проявляется в процессах труда и в определенном трудовом поведении, трудовой активности работников и показателях их профессиональной деятельности. Качество рабочей силы организации — это весь сформированный по факту осуществления инвестиций, накопленный работниками организации определенный фиксированный запас здоровья, навыков, знаний, способностей, мотиваций, профессионализма, проч., а также качество формирующихся при этом организационных и социальных взаимосвязей и отношений, которые в совокупности во многом определяют качество труда, его производитель-

ность и эффективность и тем самым влияют на результаты функционирования организации.

При характеристике развития качества рабочей силы производственных организаций важно учесть ряд особенностей этого процесса в современных условиях: финансовые, информационно-коммуникационные, организационные, материально-технические, а также взаимосвязь и взаимообусловленность с экономическим потенциалом организаций. Также необходимо опираться на знание стратегии развития организации, учесть риски при развитии рабочей силы, внешние и внутренние факторы и условия такого развития, методы его осуществления.

Система развития рабочей силы организаций должна включать планирование, организацию и реализацию мероприятий по повышению уровня способности работников обеспечить соответствие их квалификации возможным задачам (сбалансированная квалификация), а также реализацию мероприятий по повышению уровня способности и готовности работников принять перемены и активно осуществить реализацию программ деятельности и развития организации, обеспечивать эффективное функционирование организаций (сбалансированная мотивация).

Сегодня все большую роль в составе рабочей силы производственных организаций начинают играть работники инженерного труда. Проблема укрепления производственных организаций квалифицированными работниками инженерного труда имеет важное значение для современной России. Изучение в ходе диссертационного исследования роли работника инженерного труда в инновационных процессах организаций электроэнергетики, показало, что данные работники должны обладать широким комплексом качеств, например, способностью саморазвиваться и самосовершенствоваться, обладать постоянным стремлением к инновациям, готовностью энергично преодолевать препятствия, интересом к проведению экспериментов, способностью аргументированно обме-

ниваться мнениями, умением в полной мере принимать и осознавать свою ответственность за результаты деятельности организаций электроэнергетики.

С целью выработки подходов и принципов совершенствования на основе системного подхода развития рабочей силы инженерных кадров организации для обеспечения необходимого ее качества в современных условиях в ходе диссертационного исследования были изучены основные тенденции развития рабочей силы: усиление связи процесса развития рабочей силы инженерных кадров организаций со следующими процессами в отрасли: инвестиционными, инновационными, информатизации, интеллектуализации труда, увеличения уровня стоимости организаций, повышения компетентности работников.

Изучение условий и предпосылок развития рабочей силы организаций электроэнергетики позволяют утверждать о позитивной динамике в изменении современных условий развития рабочей силы организаций электроэнергетики с точки зрения обеспечения необходимого качества рабочей силы, причем указанный позитивный тренд обусловлен состоянием электроэнергетики, ее местом в общих экономических процессах и активной политикой государства в области реализации стратегических задач развития национальной экономики.

С точки зрения достижения желаемого уровня личностно-квалификационных качеств персонала обоснована необходимость реализации системного подхода к развитию рабочей силы организации, целью которого должно являться создание перспективной способности организаций к обеспечению устойчивых конкурентных преимуществ на базе удовлетворения потребностей организации в высокомотивированных, квалифицированных, приверженных работников.

Реализация системного подхода к развитию рабочей силы организации предполагает тесную взаимосвязь и взаимозависимость мероприятий по развитию рабочей силы с большинством процессов эффективного управления трудом и персоналом на всех уровнях организации и связана с созданием и сохранением

конкурентных преимуществ организации. Совокупность функциональных элементов модели развития рабочей силы организации на базе осуществления системного подхода обусловлена ее общими целями и задачами, которые призвано решать это развитие. Каждый элемент обеспечивает реализацию узконаправленной задачи развития рабочей силы организации. Система функциональных элементов ориентирована на обеспечение принятия эффективных решений общих задач.

При этом модель предполагает осуществление учета использования таких личностно-квалификационных характеристик рабочей силы инженерных кадров, как: инновационность, позволяющая выполнять работы с применением новых технологий в условиях меняющейся среды; адаптивность, обеспечивающая расширение должностных инструкций и видов выполняемых работ; уникальность, характеризующая готовность к выполнению особых работ при наличии у работников инженерного труда соответствующих компетенций и личностных характеристик.

Глава 2. Особенности развития инженерных кадров организации на основе системного подхода

2.1. Система развития рабочей силы инженерных кадров организации: основные элементы и специфика их взаимодействия

Реализация системного подхода позволяет структурировать организационную, ресурсную, маркетинговую, технологическую, стратегическую и тактическую, внешнюю, внутреннюю, статическую и динамическую, информационную составляющую системы развития рабочей силы инженерных кадров для любых организаций, включая и организации электроэнергетики.

Организационная, ресурсная, маркетинговая и технологическая составляющие отражают в полной мере традиционные элементы системы развития рабочей силы инженерных кадров, связанные с достижением организациями желаемого уровня личностно-квалификационных качеств и конкурентоспособности работников. Тактическая и стратегическая составляющие ориентируют на выбор элементов системы развития рабочей силы инженерных кадров, которые обеспечивают согласование интересов работников с существующей системой ценностей и стратегических целей. Внешняя и внутренняя составляющие требуют включения в систему развития рабочей силы организаций электроэнергетики таких элементов, которые должны обеспечить реакцию организаций на изменение масштаба, структуры, целей и задач во внешней и внутренней среде с точки зрения появления новых возможностей в области улучшения личностно-квалификационных качеств работников организаций⁵⁰.

По нашему мнению, динамический характер имеют те элементы системы развития рабочей силы инженерных кадров, которые ориентированы на переподготовку и повышение квалификации этих работников. С учетом харак-

⁵⁰ Пискунова Е. В. Влияние процесса трансформации индустриального общества в информационное на воспроизводство и применение его трудового потенциала: монография / Е.В. Пискунова, А.В. Шаркова. - М.: ИКЦ Маркетинг, 2003. С. 14.

тера и качества формируемых информационных данных к статическим аспектам выбора элементов системы развития рабочей силы организаций электроэнергетики следует относить нормирование, расчет заработной платы и т.д. Выделение указанных составляющих, влияющих на выбор элементов системы развития рабочей силы инженерных кадров по указанному признаку, важно для выбора адекватных подходов к улучшению личностно-квалификационных качеств работников организаций электроэнергетики. Информационная составляющая отражает элементы системы развития рабочей силы инженерных кадров, которые должны обеспечить современный уровень коммуникаций при осуществлении мероприятий повышения конкурентоспособности работников организаций электроэнергетики. С точки зрения кибернетики процесс развития рабочей силы есть понятие информационное⁵¹. Если учесть, что построение системы развития рабочей силы инженерных кадров возможно в случае наличия организационной, ресурсной, маркетинговой, технологической составляющих, то обязательно должны быть специальные механизмы, характерные для организаций электроэнергетики, которые обеспечивают согласование взаимодействий основных элементов системы.

Важно отметить, что современный уровень системы развития рабочей силы инженерных кадров организаций электроэнергетики не возможен без соответствующего использования инфо-коммуникационных технологий⁵². Современные мероприятия в области развития рабочей силы инженерных кадров организаций электроэнергетики нельзя осуществлять без опоры и поддержки со стороны фундаментальных и прикладных научных исследований, без соответствующего социологического обеспечения сферы конкурентоспособности рабочей силы, анализа и прогнозирования ее совершенствования. Еще раз следует

⁵¹ Крылов Э. И. Анализ эффективности затрат на воспроизводство стоимости рабочей силы (включая затраты на оплату труда и на социальные нужды): учеб. пособие / Э.И. Крылов, В.М. Власова. - СПб.: СПбГУАП, 2001. С. 46.

⁵² Николаев О. В. Кадровый потенциал наукоемких производств: пути выхода из кризиса: монография / О.В. Николаев. - М.: Изд-во Экономика, 2005. С. 121.

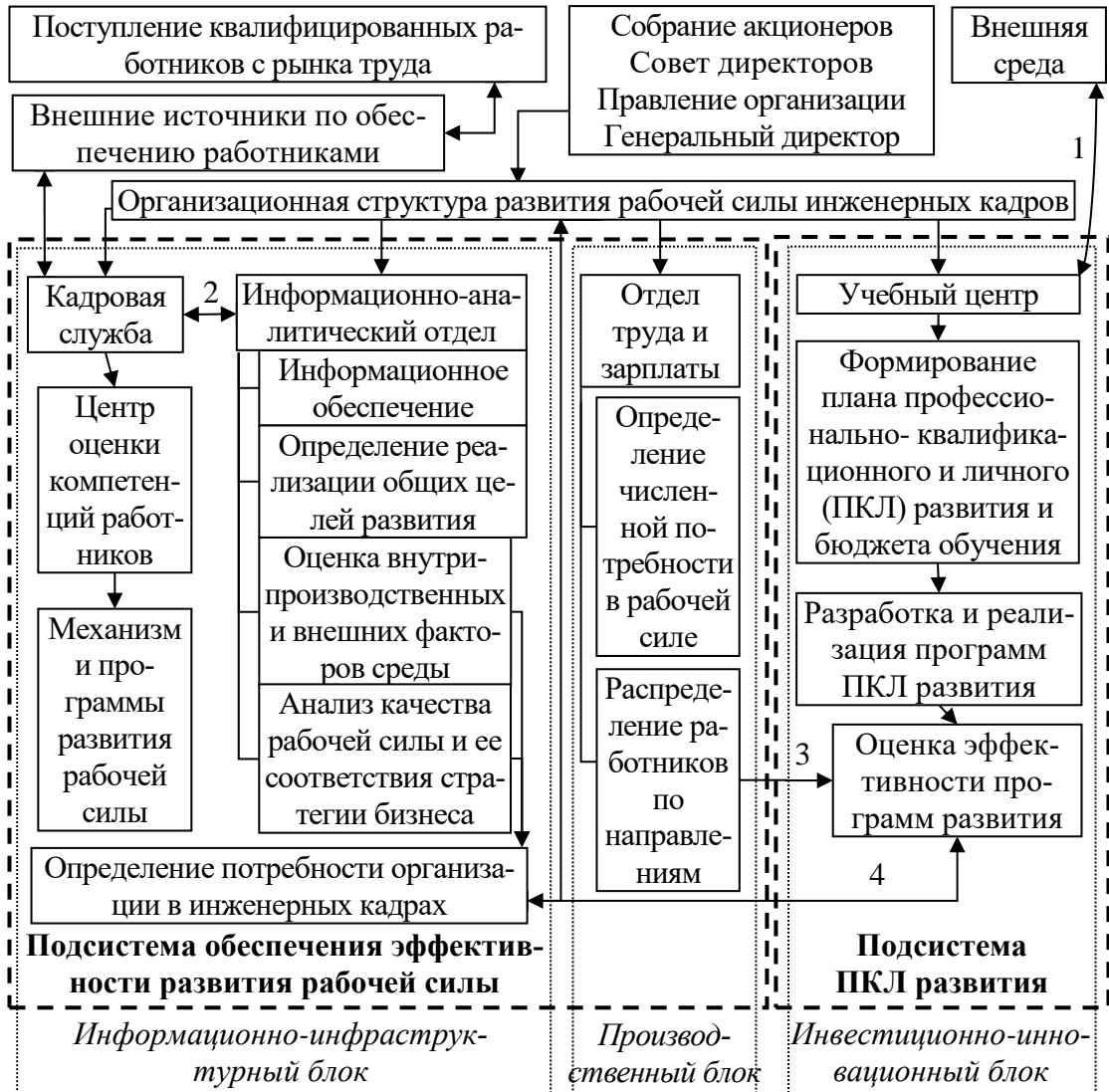
подчеркнуть, что основу системы развития рабочей силы инженерных кадров организаций электроэнергетики сегодня составляет все возрастающая роль и значение личности работников, умение формировать, развивать свои личностно-квалификационные качества и направлять их в соответствии с задачами, стоящими перед организациями, на повышение общего уровня качества рабочей силы⁵³. Анализ исследований в области развития рабочей силы инженерных кадров организаций электроэнергетики позволяет сформулировать наиважнейшую цель — концентрация всех усилий на формировании компетентных и высококвалифицированных работников, на обеспечении их рационального использования, на повышении уровня конкурентоспособности работников. Одним из самых эффективных механизмов, способствующих осуществлению указанной цели, является построение системы развития рабочей силы инженерных кадров организаций электроэнергетики, нацеленной на обеспечение организации высококвалифицированными работниками (рисунок 9).

Необходимо отметить, что реализация системного подхода позволяет выделить производственный, инвестиционно-инновационный и информационно-инфраструктурный блоки, объединяющие обозначенные выше составляющие системы развития рабочей силы инженерных кадров организаций электроэнергетики по принципу их принадлежности к тому или иному типу бизнес-процессов.

Особенности реализации системы развития рабочей силы инженерных кадров организаций электроэнергетики с точки зрения достижения необходимого уровня личностно-квалификационных качеств работников связаны с рациональным использованием основных положений построения и определения взаимодействий ее элементов⁵⁴:

⁵³Белокрылова О. С. Человеческий потенциал: факторы и механизмы гендерной реструктуризации в условиях глобального кризиса: монография / О. С. Белокрылова, И. Ю. Петухова. - Ростов н/Д: Содействие - XXI век, 2009 (Ростов-на-Дону). С. 88.

⁵⁴Якшибаева Г. В. Трудовой потенциал инновационной экономики: монография / Г. В. Якшибаева. - Уфа: [б. и.], 2012. С. 111.



Условные обозначения: 1. Профессиональная подготовка, оказание консультационных услуг по росту квалификации; 2. Информация о состоянии рынка труда; 3. Планируемая численность работников; 4. Потребность в работниках по специальностям и уровню квалификации. Оценка соответствия стратегии развития

Рисунок 9 – Организационно-функциональная структура системы развития рабочей силы инженерных кадров организации*

*Источник: составлено автором.

– построение системы развития рабочей силы инженерных кадров организаций электроэнергетики - сложная, динамичная и многофакторная деятельность, что предъявляет к элементам системы требование быть самоорганизованными элементами;

– фактически применительно к общей единой системе функционируют две подсистемы, а именно: подсистема обеспечения эффективности развития

рабочей силы и подсистема профессионально-квалификационного и личностного развития кадров;

– логические схемы элементов рассматриваемых подсистем предлагаются как примерные, в случае необходимости подсистемы уточняются и детализируются;

– рассматриваемая система развития рабочей силы инженерных кадров организаций электроэнергетики должна обеспечивать повышение отдачи от всех элементов управленческих звеньев в плане улучшения личностно-квалификационных качеств работников, используемых организациями⁵⁵;

– эффективность развития рабочей силы инженерных кадров организаций электроэнергетики напрямую зависит от затрат на воспроизводство данных ресурсов;

– используемая методология в рамках формирования подсистем является методологически совместимой с единой системой управления организацией, включая и осуществление учета функциональных блоков организаций. Для этого предлагается использовать центры оценки конкурентоспособности работников и программы развития рабочей силы инженерных кадров для обеспечения максимального эффекта от их использования.

Ключевыми источниками по обеспечению организаций требуемыми инженерными кадрами выступают и внутренние и внешние источники, которые включают учебные заведения, поступление в организацию с внешнего рынка труда компетентных и квалифицированных работников, а также формирование кадров нужного квалификационного уровня в самой организации на основе их целенаправленного развития. В экономических условиях важно периодически выполнять оценку взаимосвязи и взаимозависимости систем развития рабочей силы инженерных кадров организаций электроэнергетики с це-

⁵⁵Игнатова Т.В. Специфика формирования трудового потенциала как фактора модернизации региональной экономики: монография / Т. В. Игнатова, П. П. Васильев. - Ростов н/Д: Эверест, 2014. С. 83.

лями самой организации в аспекте стоящих перед нею задач и требуемых лично-квалификационных качеств работников. Формирование и развитие рабочей силы инженерных кадров эффективно настолько, насколько успешно работники организаций электроэнергетики применяют свой потенциал при реализации всех стоящих целей функционирования организаций, иными словами, как успешно обеспечивается достижение указанных целей⁵⁶. Утверждение данного положения как постулата следует считать важным условием при создании результативной системы развития рабочей силы инженерных кадров организаций электроэнергетики по критерию достижения требуемого уровня лично-квалификационных качеств работников⁵⁷.

Необходимо отметить, что в современных экономических условиях информационное обеспечение процессов улучшения лично-квалификационных качеств работников – важный элемент системы развития рабочей силы инженерных кадров организаций электроэнергетики. Фактически, информационное обеспечение следует считать важнейшей обеспечивающей функцией, качество которой выступает ключевым фактором обеспечения обоснованности и эффективности решения, а также требуемого уровня результативности функционирования системы развития рабочей силы инженерных кадров. Важнейшим этапом структуризации информационного обеспечения является осуществление технологических процессов по переработке информации посредством инновационных информационных технологий в организациях электроэнергетики⁵⁸.

Следует также учитывать, что потребности организаций в качественных работниках возникают в силу воздействия внутрикорпоративных (внутрен-

⁵⁶ Анализ развития трудового потенциала сотрудников в современной организации: монография / Т. А. Бюндюгова [и др.]. - Таганрог: Ступин А. Н., 2013. С. 69.

⁵⁷ Кузнецов В. П. Формирование и развитие трудового потенциала управленческого персонала организаций: монография / В. П. Кузнецов, Я. С. Поташник, М. В. Маслов. - Н. Новгород: ВГИПУ, 2010 (Нижний Новгород). С. 84.

⁵⁸ Веснин В. Стратегическое управление. - М.: ТК Велби. 2004. С.112.

них) и внешних социально-экономических факторов. Когда организация изменяет стратегию, например, начинает выпускать новую продукцию, осваивать новые рынки, ликвидировать отдельные сегменты бизнеса, существующие потребности в численности, в качестве рабочей силы могут измениться. К возможным компонентам "внешней социально-экономической среды" системы развития рабочей силы инженерных кадров относятся факторы макросреды, инфраструктуры отрасли, которые влияют на уровень качества управленческих решений организаций электроэнергетики. К указанным факторам следует относить международную интеграцию, политическую ситуацию, экономику отрасли, техническое и технологическое состояние, социально-демографические, культурные, природно-климатические, прочие страновые факторы, факторы инфраструктурной обеспеченности (рыночная инфраструктура, окружающая среда, социальная инфраструктура, промышленность, связь, транспорт и др.), факторы и параметры, характеризующие связи организаций (лица, принимающего решение) с другими хозяйствующими субъектами, конкурентами, посредниками и пр.⁵⁹ Внешняя среда организаций находится в непрерывном движении, поскольку меняются клиенты, конкуренты, техника, технология. Меняются также люди - потенциальные и настоящие работники организаций, поэтому они должны непрерывно контролировать уровень возникающих несоответствий, корректировать систему развития рабочей силы инженерных кадров, чтобы не допустить кризисного падения уровня личностно-квалификационных качеств работников.

Важным этапом в данной подсистеме системы развития рабочей силы инженерных кадров организаций электроэнергетики должна стать оценка работников – качества их рабочей силы, иными словами, выявление соответствия компетенций работников предъявляемым требованиям, оценка способ-

⁵⁹ Герасина О. Н. Формирование инновационно-ориентированной системы управления производством на базе рационального использования трудового потенциала: монография / О. Н. Герасина, И. В. Белянина, Л. В. Бармашова. - М.: МГИУ, 2009. С. 61.

ностей участвовать в реализации стратегии деятельности организаций (наличие у работников важных для реализации функций навыков и умений, общей культуры, интеллекта и пр.). Этот аспект построения и функционирования системы развития рабочей силы инженерных кадров организаций электроэнергетики мы раскроем в следующем параграфе при характеристике специфики проведения оценки рабочей силы как важнейшего элемента рассматриваемой системы.

Следует, правда, учитывать, что в отличие от зарубежных стран, в организациях электроэнергетики России практически нет центров по оценке качества работников. Указанный фактор достаточно негативно влияет на процессы осуществления стратегии развития рабочей силы инженерных кадров, поскольку без оценок способностей работников выполнять определенные задачи невозможно обеспечить решение данных задач, а также невозможно осуществить эффективную переподготовку работников, поскольку программы по обучения должны быть направлены на полную ликвидацию пробелов в умениях и знаниях работников⁶⁰.

Важным моментом построения и функционирования системы развития рабочей силы инженерных кадров является определение потребности в необходимом для текущих и перспективных целей развития организаций электроэнергетики уровне личностно-квалификационных качеств работников. По сути, речь идет о выявлении несоответствий между профессиональными навыками и знаниями (компетенциями), которыми должны обладать работники организаций электроэнергетики при реализации целей деятельности (в будущем и сегодня), и навыками и знаниями, которыми работники в действительности обладают⁶¹.

Важно определить, сколько работников занято выполнением операций,

⁶⁰Мюллер Е. В. Организационно-экономический механизм мотивации повышения использования трудового потенциала промышленных предприятий: монография / Е. В. Мюллер. - Самара: [б. и.], 2008. С. 102.

⁶¹ Егоров В. В. Управление интеллектуальным потенциалом трудового коллектива: учеб. пособие / В.В. Егоров. - М.: Моск. гор. ун-т упр. Правительства Москвы, 2005. С 126.

требующихся для реализации конкретных целей стратегической деятельности организаций. Следует также учитывать, что профессиональное развитие включает процессы подготовки работников к занятию принципиально новых должностей и к участию в решении новых профессиональных задач, иными словами, развитие имеющихся и формирование новых навыков и компетенций, повышение мобильности рабочей силы инженерных кадров, развитие определенных личностных характеристик. С этих позиций профессионально-квалификационное развитие в полной мере оказывает достаточно положительное влияние на работников. В связи с этим, речь должна идти о комплексном профессионально-квалификационном и личностном развитии. Повышая свою квалификацию, приобретая новые знания и навыки, работники становятся более конкурентоспособными на рынке труда, получают ряд дополнительных возможностей для стимулирования своего профессионального роста и внутри организаций, и за ее пределами. Указанный факт особенно принципиален в условиях быстрого в современных условиях устаревания профессиональных навыков и знаний. Следует учитывать, что профессионально-квалификационное развитие, кроме собственно развития чисто профессиональных компетенций способствует интеллектуальному развитию работников, расширяет их эрудицию, круг общения, повышает уверенность в себе. Выигрывает от системного профессионального развития и общество в целом, получая более качественную рабочую силу и высокую производительность труда.

Формирование планов профессионально-квалификационного и личностного развития в рамках системы развития рабочей силы инженерных кадров осуществляется посредством подачи заявок от руководителей подразделений организаций электроэнергетики и непосредственно от работников. Важно также указать, что процессы профессионального обучения связаны с определенными материальными и финансовыми затратами, отсюда формирование, мониторинг и контроль бюджета обучения выступают важными элементами

профессионально-квалификационного и личностного развития в рамках системы развития рабочей силы инженерных кадров. При этом существенно влияют на размер бюджета уровень и масштабы потребностей в реализации программ по развитию рабочей силы, современное финансовое состояние организаций электроэнергетики⁶².

Конечные успехи деятельности организаций электроэнергетики зависят от способности работников осуществлять текущие обязанности, адекватно приспосабливаться, адаптироваться к новым экономическим и социальным условиям. Обозначенные цели по обучению должны в полной мере соответствовать стратегии долгосрочного развития организаций. В соответствии с поставленными целями применительно к системе развития рабочей силы инженерных кадров должна быть разработана и внедрена программа профессионально-квалификационного и личностного развития рабочей силы организаций электроэнергетики, обеспечивающая улучшение личностно-квалификационных качеств работников за счет:

1. Развития способностей работников, возможностей по приобретению знаний и навыков, необходимых для последующего продвижения в организациях на управленческие должности.

2. Способности организаций удерживать персонал, поскольку работники, ориентированные на достижение успехов в развитии карьеры, в первую очередь обращаются в организации, где существуют возможности для профессионального роста для последующего продвижения по карьерной лестнице.

3. Реализации курсов молодого работника, предназначенных для облегченного перехода работников на работу после учебы, позволяющих быстрее адаптироваться применительно к конкретным рабочим местам.

По нашему мнению, эффективность построения и функционирования системы развития рабочей силы инженерных кадров во многом определяется

⁶² Бухалков М. И. Управление трудовым потенциалом на предприятии: монография / М.И. Бухалков, М.П. Гаранина, О.А. Бабордина. - М.: Экономика и финансы, 2005. С. 77.

динамикой изменений следующих показателей и характеристик организаций электроэнергетики: уровень профессионального роста руководителей и специалистов; уровень взаимозаменяемости работников; уровень производительности труда разных категорий работников; возможности осуществления ротации; качество выпускаемой традиционной и инновационной продукции, выполняемых работ и оказываемых услуг⁶³. Таким образом, система развития рабочей силы инженерных кадров предполагает комплексный подход к процессам повышения качества рабочей силы в организациях электроэнергетики в современных экономических условиях развития отрасли.

Задачи построения, эффективного функционирования системы развития рабочей силы инженерных кадров состоят в оптимизации результативности деятельности работников организаций электроэнергетики, зависящих не только от уровня их компетенций, но и мотивации. В практической деятельности решение задач эффективной мотивации развития рабочей силы связано с созданием гибкой системы материального и нематериального вознаграждения, мотивирующей и справедливой, включающей в том числе развитие форм партисипативного управления в организациях, иными словами, предполагающей вовлечение разных групп работников в управленческие процессы, улучшение условий труда, др. элементов, а также с внедрением объективной оценки результатов трудовой деятельности различных категорий работников, в т.ч. инженеров.

Сегодня все стороны деятельности становятся в значительной степени зависимыми от работников, от сформировавшегося в коллективе социального и психологического климата, стимулирующего или сдерживающего рост производительности труда и поступательное развитие организаций. Интенсификация процессов производства, техническое перевооружение организаций изменяют условия и процессы организации труда, которые воздействуют на формирование

⁶³ Калмыкова О. Ю. Управление конфликтами в организации на основе развития мотивационного потенциала работников: монография / О. Ю. Калмыкова, А. В. Гагаринский. - Самара: Самар. гос. техн. ун-т, 2012. С. 80.

и развитие рабочей силы организаций электроэнергетики. Система развития рабочей силы инженерных кадров организаций электроэнергетики в указанных условиях или запаздывает, или не готова решать вопросы, которые связаны с обеспечением высокого уровня мобильности работников, изменчивостью социальных интересов людей, что отрицательно сказывается на росте личностно-квалификационных качеств работников⁶⁴. Объектами управления, на которые направлена рассматриваемая система, могут быть наличная рабочая сила любого структурного подразделения - цеха, участка, отдела, др.

Субъекты (носители) рабочей силы находятся в постоянных взаимодействиях и связях между собой, как результат возникают процессы движения работников внутри и за пределами организаций. К числу подобных процессов следует относить переход с какой-то должности и функций на другую должность и функции, из одного коллектива во вновь созданный или другой, из какого-то одного подразделения организации в другое подразделение, рост уровня квалификации, карьерный (должностной) рост работников, др. Как следствие - изменение состава и структуры профессионально-квалификационных характеристик рабочей силы инженерных кадров.

В качестве субъекта управления в рамках построения и функционирования системы развития рабочей силы инженерных кадров следует рассматривать функциональный аппарат, линейный аппарат управления, профсоюзные и прочие общественные структуры (кружки качества, например), неформальных лидеров, которые имеются в коллективе организаций электроэнергетики⁶⁵.

Отсюда, особым элементом системы развития рабочей силы инженерных кадров являются сами работники, которые могут рассматриваться и как объект и как субъект управления в организациях электроэнергетики и в от-

⁶⁴ Маренков П.Л., Алимарина Е.А. Управление трудовыми ресурсами. - М.: Московский экономико-финансовый институт: Ростов-н/Д.: Изд-во «Феникс», 2004. С. 177.

⁶⁵Симкина Л. Г. Человеческий капитал в инновационной экономике: монография / Л.Г. Симкина. - СПб.: [б. и.], 2000. С. 47.

расли. Способность рабочей силы выступать и как объект и как субъект управления – это ее специфические особенности, которые должны учитываться при построении и действии системы развития рабочей силы инженерных кадров организаций электроэнергетики.

Обеспечение необходимых лично-квалификационных качеств работников составляет основное содержание формирования и развития рабочей силы инженерных кадров организаций и с этой точки зрения рассматривается аналогично процессам управления материально-вещественными ресурсами производства.

2.2. Оценка качества рабочей силы организации как элемент системы ее развития

В структуре системы развития рабочей силы (рис. 9), особое место занимает такой ее элемент, как оценка лично-квалификационных качеств работников организации.

По нашему мнению, оценка лично-квалификационных качеств работников организаций электроэнергетики предполагает проведение довольно серьезного профессионального исследования, и только учет стратегии развития конкретной организации и сложившихся в ней условий развития инженерных кадров дает возможности четко определить цели такой оценки, что далее определяет вид и состав всех показателей и критериев оценки. Также представляется необходимым и важным формализовать указанные процессы для целей однозначного толкования сущности оценки, последующего практического использования результатов оценки как элемента системы развития рабочей силы инженерных кадров организаций электроэнергетики.

Модель оценки лично-квалификационных качеств инженерных работников организаций электроэнергетики, состоит из следующих основных блоков:

1. Определение содержания оценки личностно-квалификационных качеств инженерных работников организаций электроэнергетики посредством анализа действующей стратегии, уточнения целей долгосрочного развития организаций.

2. Выбор оцениваемых характеристик и показателей и критериев их оценки.

3. Измерение показателей и характеристика личностно-квалификационных качеств работников организаций электроэнергетики.

4. Выявление всех возможных отклонений, установление причин отклонений, разработка мер для устранения отклонений.

Структуру логических процессов оценки личностно-квалификационных качеств работников организаций электроэнергетики должны формировать следующие основные этапы и составляющие (рисунок 10).



Рисунок 10 – Этапы оценки личностно-квалификационных качеств работников организации*

*Источник: составлено автором.

Необходимо указать, что представленную структуру следует рассматривать в качестве типовой. На базе данной структуры возможно формирование адаптивной оценки для конкретных условий определенной организации с учетом отраслевой специфики. Первым этапом оценки личностно-квалификационных качеств работников организации должен быть анализ стратегии долгосрочного развития организации поскольку, в рамках любого варианта стратегии для организации важно обеспечить понимание того, какие работники, какого уровня подготовленности и компетентности могут реализовать стратегию, при этом следует учитывать, что в рамках разработки стратегии требуется учесть будущие и настоящие возможности формирования и развития инженерных кадров организаций⁶⁶. Также анализ стратегии развития предполагает выявление вероятных изменений характеристик трудовой деятельности в организации⁶⁷.

Следующий шаг – определение комплекса целей оценки, соотносящихся со стратегией долгосрочного развития организаций. Считается целесообразным при постановке цели опираться на все планируемые инструменты рационального применения результатов оценки при формировании и развитии рабочей силы организаций электроэнергетики. Соотнесение стратегий и целей оценки личностно-квалификационных качеств работников организации позволит сократить период выбора содержания оценки. Формулировка цели оценки личностно-квалификационных качеств работников организации дает возможности определить задачи, которые следует решить в рамках построения и функционирования системы развития рабочей силы организаций. После чего реализуется этап подготовки к оценке личностно-квалификационных качеств работников организаций электроэнергетики. Первым важным шагом этапа является идентификация объ-

⁶⁶ Адамчук В.В. Экономика и социология труда / В.В. Адамчук, О.В. Ромашов, М.Е. Сорокина. - М.: ЮНИТИ, 2001. С. 205.

⁶⁷ Судова Т. Л. Человеческий капитал в наукоемкой экономике: монография / Т.Л. Судова. - СПб: [б. и.], 2001. С. 272.

ектов оценки инженерных кадров. Так как речь идет об инженерных кадрах организации, объектом оценки выступают инженерные работники, появляется необходимость убедиться, что они доступны для проведения тестирования, информация о работниках есть в принципе. Также в зависимости от целей оценки определяются ее подсистемы, каждая из которых охватывает те или иные составляющие личностно-квалификационных качеств работников организаций электроэнергетики:

- оценка показателей, отражающих уровень профессионально обусловленных личностных качеств инженерных работников (совокупная характеристика);

- оценка показателей, характеризующих профессионально-квалификационный уровень инженерных кадров;

- оценка показателей, которые отражают индивидуальные характеристики различных групп инженерных работников по отношению к установленным критерием с учетом конкретных задач, которые выполняются для осуществления целей развития организаций (индивидуальный фактор);

- оценка показателей, характеризующих вклад организации в формирование личностно-квалификационных качеств инженерных работников организации электроэнергетики. Указанные показатели носят как фактический характер (уже понесенные затраты), так и прогнозно-аналитический в случае, когда речь идет о предстоящих затратах на достижение необходимого уровня личностно-квалификационных качеств инженерных работников организаций электроэнергетики в рамках реализации стратегии развития организаций.

Определенные трудности представляет разработка комплекса критериев диагностируемых параметров для оценки инженерных кадров⁶⁸. Для установления критериев требуется провести «инвентаризацию» (анализ) функций, которые выполняются работниками, оценить состав работ, которые выполняются совокупным работником или коллективом (в соответствии с принятыми

⁶⁸ Харченко В. Е. Человеческий капитал: проблемы накопления и использования: монография / В.Е. Харченко. - Белгород: [б. и.], 2001. С. 120.

планами развития). Листы по описанию работ, профессиограммы, должностные инструкции – это в достаточной степени распространенные документы, использование которых важно в рамках проведения анализа. В среднесрочной перспективе анализ позволяет установить требования, которые необходимы для выполнения применительно к установленным срокам, а также качество выполняемых работ по отдельным составляющим или в целом. Критерии здесь фиксируются соответственно принятым требованиям.

По нашему мнению, важным аспектом проведения оценки личностно-квалификационных качеств работников как элемента системы развития рабочей силы инженерных кадров организаций электроэнергетики является установление источников и возможных способов сбора требуемой информации. В соответствии с представленной совокупностью оцениваемых параметров определяется состав требуемых источников информации для проведения оценки и методов ее сбора.

При сборе всех необходимых данных следует воспользоваться группой методов, а именно: наблюдение, обследование, систематический сбор документации и информации⁶⁹. К указанным методам следует также добавить такие методы, как эксперимент и беседа⁷⁰.

Следующий шаг этапа подготовки - определение бюджета оценки личностно-квалификационных качеств работников организаций электроэнергетики. Оценка личностно-квалификационных качеств инженерных работников организаций электроэнергетики должна рассматриваться как достаточно затратная процедура, поскольку работники самой организации не всегда могут обеспечить качественную реализацию процессов оценки рабочей силы⁷¹. В

⁶⁹ Борисова Е.А. Оценка и аттестация персонала / Е.А. Борисова. - СПб.: Питер, 2003. С. 158.

⁷⁰Бреслав Л. Б. Человеческий капитал. Организация и эффективность накопления в условиях формирования рынка труда: монография / Л. Б. Бреслав, Б. С. Лисовик, И. Е. Ломова. - СПб.: ПФП, 2002. С. 47.

⁷¹ Новолодская Г. И. Человеческий капитал корпорации: проблемы воспроизводства в свете теории международной конкуренции: монография / Г.И. Новолодская. - Иркутск: ИГЭА, 2001. С. 163.

этом случае появляется необходимость приглашать сторонних экспертов, консультантов, а также как возможная альтернатива - обучать собственных работников для оценки рабочей силы. Все это достаточно затратные мероприятия. Также следует отметить, что смета затрат часто содержит ряд таких важных статей расходов, как: затраты на производство печатной продукции, зарплату специалистов, которые привлечены для сбора необходимой информации, проведение семинаров обучающего и информационного характера, замещение ряда отвлекаемых на оценку работников и проч. По факту формирования статей пассива (затратной части) бюджета оценки рабочей силы начинает формироваться актив оценки. Главным источником ресурсов, обеспечивающих проведение оценки личностно-квалификационных качеств работников организации электроэнергетики, выступает прибыль организации, фонды, которые были сформированы из прибыли. При возникновении ситуаций, когда бюджет оценки невыполним, появляется необходимость в выстраивании комплекса обратных связей с этапом, на котором происходит постановка задач, например, с уточнением целей диагностики рабочей силы инженерных кадров.

Субъектами оценки личностно-квалификационных качеств работников организации могут выступать эксперты, которые осуществляют проведение оценки, и технические исполнители, обеспечивающие этот процесс. В рамках традиционной оценки в качестве экспертов могут быть задействованы руководители разных уровней (в профессиональные обязанности данных руководителей входит проведение работы с подчиненными, они знают уровень результативности труда своих подчиненных, поэтому данные руководители в состоянии дать такие оценки). Технические исполнители осуществляют подготовку требуемой материальной базы для оценки (размножение опросных листов, анкет и пр.), обеспечивают осуществление различных мероприятий, в том числе, при необходимости, обучающих семинаров; главная функция технических исполнителей – сбор, последующая первичная обработка поступившей информации. В рамках проведения оценки личностно-квалификационных качеств

инженерных работников организации важно, чтобы субъектами оценки выступают исключительно подготовленные специалисты подразделений по развитию организаций, а также различные внешние эксперты, которые обслуживают внутренние интересы организации и интересы покупателей или потенциальных инвесторов⁷².

Важным шагом данного этапа оценки личностно-квалификационных качеств работников организации является подготовка объекта оценки. Следует отметить, что все действия администрации, которые направлены на сбор требуемой информации в отношении работников организации, как правило, связаны с усилением чувства недоверия и настороженности со стороны работников, поскольку работники видят здесь угрозы для собственного положения в организации. Поэтому перед сбором данных важно ознакомить работников, являющихся объектами оценки в организации, с методами и целями оценки качества рабочей силы. Это следует делать в личных беседах, когда состав диагностируемых работников ограничен, а также на основе проведения семинаров, где должно происходить разъяснение основных положений оценки и проводиться инструктаж по заполнению документов⁷³.

Третий этап оценки личностно-квалификационных качеств работников организаций электроэнергетики как важного элемента системы развития рабочей силы инженерных кадров - сбор и обработка данных. Процессам сбора данных мы не будем уделять внимание, поскольку данные процессы в достаточной мере раскрыты в научной литературе, перейдем непосредственно к анализу процессов обработки данных.

По нашему мнению, для обработки данных следует применить методы оценки работников, предлагаемые Т. Конти⁷⁴: установление нормативов и

⁷² Курганский С. А. Человеческий капитал [Текст]: сущность, структура, оценка / С.А. Курганский. / С. А. Курганский - Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2003. - 235 с.

⁷³ Дигилина О. Б. Человеческий капитал в системе трудовых отношений [Текст]: монография / О.Б. Дигилина. - М.: Информ.-внедренч. центр "Маркетинг", 2003. - 230 с.

⁷⁴ Конти Т. Самооценка в организациях / Т. Конти; пер. с англ. - М.: РИА «Стандарты и качество», 2000. С.129.

стандартов; оценка посредством составления письменных характеристик; методы ранжирования; оценочные шкалы; оценка трудового поведения; заданное распределение; управление в соответствии с целями трудовой деятельности как метод анализа эффективности формирования и развития рабочей силы организаций.

Эксперты могут составить самостоятельно или экспертам может быть представлена комплексная характеристика текущего состояния качества рабочей силы инженерных работников организации, ее конкурентоспособности. Каждый из приглашенных экспертов будет формировать свою персональную оценку лично-квалификационных качеств работников и определит степень отклонения от заданных критериев. Также эксперт сформулирует видимые причины отклонений в качестве и конкурентоспособности рабочей силы инженерных работников организации. Затем будет проведена обработка всех индивидуальных оценок, сформирована групповая оценка, установлены все возможные причины отклонений по отдельным характеристикам работников.

В зависимости от того, какой уровень лично-квалификационных качеств инженерных работников организации будет установлен экспертами, следует разработать комплекс мероприятий по ликвидации выявленных отклонений до желательных нормативных показателей качества рабочей силы, которые устанавливаются либо на основе отраслевых стандартов или руководством организации. Разработка указанных мероприятий поручается, как правило, именно экспертам, но с непременным участием специалистов и руководителей конкретной организации, качество рабочей силы которой оценивалось. При этом, на наш взгляд, нельзя зафиксировать конечный набор планируемых к реализации мероприятий с точки зрения оптимизации качества используемой в организации рабочей силы, а также ранжировать указанные мероприятия. В рамках разработки плана мероприятий главным является ситуационный подход, поскольку качество рабочей силы выступает самой динамичной формой собственного капитала организации, а, отсюда, изменения альтернативных ситуаций при его повышении

или снижении непредсказуемы⁷⁵.

При признании качества рабочей силы оптимальным, когда выявленные в ходе оценки показатели соответствуют или близки установленным и желательным критериям, следует сделать вывод в отношении того, что система развития рабочей силы организации функционирует успешно, в данной ситуации управленческим решением может быть: поддерживать систему на устойчивом уровне. Когда диагностировано небольшое отклонение фактических характеристик и показателей, следует разработать мероприятия по улучшению деятельности подразделений развития организации, в частности, по вопросам идентификации функций работников, четкого определения элементов, связей, проверки полноты соответствия трудовой деятельности работников всем установленным требованиям, которые определяются рамками их функциональных обязанностей, установление причин несоответствий, проведение мероприятий по устранению несоответствий. Неустойчивый уровень качества рабочей силы может быть диагностирован по факту установления значительных отклонений от всех заданных характеристик и показателей. В этом случае речь должна идти о создании и осуществлении комплексной программы, которая будет содержать мероприятия с учетом большинства направлений альтернативного развития рабочей силы в организации. Также важна ревизия текущей стратегии долгосрочного развития организации⁷⁶. При этом и разработка, и реализация данных мероприятий в рамках неустойчивого качества рабочей силы инженерных кадров в организации требует высокой оперативности, так как такое состояние часто переходит в неудовлетворительное, кризисное качество.

По нашему мнению, неудовлетворительное (кризисное) качество рабочей силы организации вызывается большими отклонениями от нормируемых параметров и отсутствием формализованных показателей (инвестиции для

⁷⁵ Корнейчук Б. В. Человеческий капитал во временном измерении: монография / Б.В. Корнейчук. - СПб. Изд-во СПбГТУ, 2003. С. 44.

⁷⁶ Цапенко И. В. Оценка и основные направления повышения эффективности инвестиций в человеческий капитал: препринт / И.В. Цапенко. - Шахты, 2004. С. 23.

развития рабочей силы близки к нулю). При кризисном качестве рабочей силы инженерных кадров влияние уровня их личностно-квалификационных качеств имеет явно выраженную отрицательную направленность с точки зрения влияния на результаты деятельности и организации могут потерять свои основные конкурентные преимущества. В этом случае следует определить принятие руководством организации решения данной проблемы как первостепенной значимости для развития организации вплоть до возможной смены ключевого состава руководства организаций. Необходимо заметить, что процесс оценки личностно-квалификационных качеств инженерных работников организаций электроэнергетики должен быть практически непрерывным. Все это обусловлено осуществлением основных принципов проведения оценки, которые следует учитывать при построении и функционировании системы развития рабочей силы организаций электроэнергетики. Частота и вид оценки должны четко регламентироваться, и она должна осуществляться без поступления сигналов о появлении различных неблагоприятных тенденций применительно к трудовой деятельности работников организации. Но при этом также частота и вид оценки могут определяться и с учетом ее необходимости - по факту поступления сигналов. Первый целесообразный вид оценки личностно-квалификационных качеств работников организации следует определить как периодический, второй - как точечный⁷⁷.

Есть и другие принципы оценки личностно-квалификационных качеств работников, которые должны учитываться при построении и функционировании системы развития рабочей силы инженерных кадров организаций электроэнергетики: эффективности использования рабочей силы; практической значимости; диалектического единства динамических и статических характеристик сформированной рабочей силы организации; стратегического единства;

⁷⁷ Добрынин, А.И. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования / А.И. Добрынин, С. А. Дятлов, Е.Д. Цыренова. - СПб.: Наука, 1999. с.141

целевой установки; комплексности; сопоставимости результатов; непрерывности; существенности⁷⁸. Результаты оценки личностно-квалификационных качеств инженерных работников организаций электроэнергетики могут быть использованы руководителями организаций, менеджерами структурных подразделений, служащими подразделений развития организаций, стратегическими инвесторами, др.⁷⁹

Следует также учитывать, что совокупность показателей, которая дает комплексную характеристику личностно-квалификационных качеств работников организаций электроэнергетики, достаточно велика. Реализуя задачи относительно обеспечения ее оперативности, минимизации уровня трудоемкости, для оценки личностно-квалификационных качеств инженерных работников организаций электроэнергетики предлагается проанализировать следующие показатели: образование работников; стаж их работы по полученной профессии (специальности); уровень текучести/стабильности работников; масштабы профессионального развития, повышения квалификации; уровень использования времени работы; а также определенные нами (глава 1) в качестве важнейших для современной рабочей силы инженерных кадров - уровень инновационности рабочей силы; уровень адаптивности рабочей силы; уровень уникальности компетенций и личностных характеристик работников; уровень конкурентоспособности работников. Выбор данных показателей обусловлен основными положениями и рекомендациями ключевых документов развития экономики России и ее производственной сферы в условиях перехода к инновационной экономике и обеспечения импортозамещения.

По нашему мнению, для оценки личностно-квалификационных качеств инженерных работников организаций электроэнергетики исходные данные должны собираться по форме, представленной в таблице 1. Предлагаемая

⁷⁸ Скорев, М. М. Институционализация воспроизводства знания и человеческого капитала в условиях неэкономии: монография / М.М. Скорев. - Ростов н/Д: Рост. ун-т, 2003. С. 88.

⁷⁹ Инвестиции в человеческий капитал России: состояние, проблемы, перспективы: монография / С.А. Дятлов, С.Д. Волков, И.В. Ильинский, Л.А. Мизринь; Под ред. И.В. Ильинского. - СПб. : СПГУТД, 2003. Стр. 94

оценка личностно-квалификационных качеств работников организаций электроэнергетики основана на анализе применения разных критериев, что помогает установить состояние процессов формирования и развития рабочей силы организаций в анализируемом отрезке времени.

Таблица 1 – Формат предоставления данных для оценки личностно - квалификационных качеств работников организаций электроэнергетики*

Показатели	Период				
	1	2	3	4	5 ...
Среднесписочная численность работников организации, чел.					
Величина планового фонда рабочего времени в организации, чел.-час.					
Число работников, чей отраслевой стаж превышает 3 года, чел.					
Число работников, которые уволились из организации, чел.					
Число невыходов сотрудников на работу из-за болезни, ед.					
Число работников, которые повысили свою квалификацию, чел.					
Число работников, чье образование соответствует установленным требованиям для рабочего места (занимаемой должности), чел.					
Число новаторских предложений, сделанных работниками организации, ед.					
Объем работ, выполняемых с применением новых технологий, %					
Объем работ, выполняемых вне рамок должностных инструкций, %					
Число работников, обладающих уникальными компетенциями и личностными характеристиками, чел.					

* Источник: составлено автором.

Для оценки предлагается использовать ряд показателей, характеризующих качество рабочей силы и оптимальность построения и функционирования системы развития рабочей силы организаций электроэнергетики в соответствии с определенной формой (таблица 2).

При расчете коэффициента стажа работы в отрасли следует основываться на мнениях экспертов, что срок 5 лет - это срок, в пределах которого работник может освоить отраслевую специфику, требуемые методы и приемы работы, приобрести все желательные для него трудовые качества⁸⁰. За указанный срок работники организаций могут принять окончательные решения о

⁸⁰Миронов, А. А. Теоретико-методические основы оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал коммерческой фирмы [Текст]: монография / А.А. Миронов. - М.: ИНИОН РАН, 2004. - 111 с.

возможности/невозможности и желаний/нежеланий продолжать свою трудовую деятельность в рамках данной организации. Расчет величины коэффициента стабильности кадров должен соответствовать общепринятым методикам анализа движения рабочей силы.

Таблица 2 – Система показателей оценки уровня развития рабочей силы организаций электроэнергетики*

Показатель	Расчёт	Предельное значение
Коэффициент стажа работы в отрасли (К-1)	Число работников, чей стаж 5 и более лет работы в отрасли / Среднесписочная численность работников организации	1
Коэффициент стабильности кадров (К-2)	Число работников, чей стаж 5 и более лет работы в организации / Уровень среднесписочной численности работников в организации	1
Коэффициент использования времени работы (К-3)	Общий фактический фонд рабочего времени / Общий плановый фонд рабочего времени	1
Коэффициент профессионального роста (К-4)	Число работников, которые повысили свою квалификацию или имели профессиональное продвижение / Среднесписочная численность работников организации	1
Коэффициент уровня образования (К-5)	Число работников, чье образование в полной мере соответствует установленным требованиям рабочего места (занимаемой должности) / Среднесписочная численность работников организации	1
Коэффициент инновационности рабочей силы (К-6)	Удельный вес работ, выполняемых с применением новых технологий в общем объеме работ	1
Коэффициент адаптивности рабочей силы (К-7)	Удельный вес работ, выполняемых вне рамок должностных инструкций	1
Коэффициент уникальности компетенций и личностных характеристик работников (К-8)	Удельный вес работников, обладающих уникальными компетенциями и личностными характеристиками	1
Коэффициент конкурентоспособности работников (К-9)	Удельный вес конкурентоспособных на региональном рынке работников (высокий потенциал трудоустройства)	1

* Источник: составлено автором

При расчете коэффициента профессионального роста следует учитывать все возможные профессиональные перемещения и формы повышения квалификации работников, при этом существенным недостатком расчета является

невозможность оценки результатов самообразования работников организаций⁸¹. При расчете коэффициента уровня образования необходим анализ разработанных в организациях должностных инструкций, в рамках которых описываются требования в отношении уровня образования работников, профессиональных стандартов и указываются фактические данные о полученном образовании работников, которые замещают диагностируемые должности в организации.

Нормативные показатели личностно-квалификационных качеств работников организаций электроэнергетики должны определяться на основе проведения экспертного согласования данных (таблица 3). В нашем исследовании информационной основой для установления нормативных показателей для оценки личностно-квалификационных качеств инженерных работников организаций электроэнергетики выступали результаты опросов респондентов - практиков по вопросам организации труда, а также ведущих специалистов вузов, в том числе и преподавателей РЭУ им. Г.В. Плеханова.

Таблица 3 – Нормативные показатели оценки личностно-квалификационных качеств работников организаций электроэнергетики*

Тип возможного состояния	К-1	К-2	К-3	К-4	К-5	К-6	К-7	К-8	К-9
Оптимальный уровень состояния	(0,8; 1,0]	(0,95; 1,0]	(0,9; 1,0]	(0,5; 1,0]	[1,0]	(0,6; 1,0]	(0,6; 1,0]	(0,4; 1,0]	(0,8; 1,0]
Устойчивый уровень состояния	(0,5; 0,8]	(0,9; 0,95]	(0,8; 0,9]	(0,3; 0,5]	(0,9; 1,0]	(0,2; 0,6]	(0,3; 0,6]	(0,1; 0,4]	(0,7; 0,8]
Неустойчивый уровень состояния	(0,3; 0,5]	(0,7; 0,9]	(0,5; 0,8]	(0,1; 0,3]	(0,7; 0,9]	(0,1; 0,2]	(0,1; 0,3]	(0,0; 0,0,5]	(0,4; 0,7]
Неудовлетворительный уровень (кризисный) состояния	[0,0; 0,3]	[0,0; 0,7]	[0,0; 0,5]	[0,0; 0,1]	[0,0; 0,7]	(0,0; 0,1)	(0,0; 0,1)	(0,05; 0,1)	(0,0; 0,4)

* Источник: составлено автором

Основные результаты оценки можно оформлять по-разному - как совокупность показателей, краткий текстовый отчет, аналитические таблицы. Самым приемлемым вариантом следует считать систему контролируемых показателей в

⁸¹ Исследование систем управления: учебное пособие / под ред. Э.М. Короткова. - М.: ИНФРА-М, 2003. С. 65.

отношении качества сформированной в организации рабочей силы. В этом случае составляется таблица, которая содержит показатели оценки личностно-квалификационных качеств инженерных работников организаций электроэнергетики. Установленные коэффициенты должны быть сопоставлены с нормативными показателями, и, с учетом того, к какому интервальному промежутку отнеслись показатели, устанавливается тип качества рабочей силы инженерных кадров и оптимальность построения и функционирования системы развития рабочей силы инженерных кадров организации электроэнергетики.

Если показатели находятся в рамках интервального промежутка, характеризующего один тип, можно определить тип качества рабочей силы организаций в целом, иначе характеристики даются по всем показателям в отдельности. Важный аспект проведения оценки личностно-квалификационных работников – это выбор того, какие значения показателей, предельные или нормативные, следует использовать⁸². Очевидно, что зафиксировать нормативные и предельные показатели в отношении конкретных абсолютных показателей нет возможности в современных условиях, поэтому относительные предельные показатели будем считать возможным рассчитать с большим уровнем погрешности, с учетом специфики трудовой деятельности, а также долгосрочной стратегии развития современных организаций электроэнергетики⁸³. В рамках оценки личностно-квалификационных качеств работников указанные показатели следует рассматривать как динамический ряд показателей.

По факту установления отклонений, с учетом степени данных отклонений, возможно принятие одного из альтернативных управленческих решений:

1. В случае, когда один из рассчитываемых коэффициентов находится в «зоне» кризиса, важно принять решение, связанное с необходимостью немедленного осуществления более глубоких диагностических процедур процессов

⁸² Зарецкий, А. Д. Человеческий капитал как социально-технологический ресурс общества [Текст]: монография / А.Д. Зарецкий. - Сыктывкар: [б. и.], 2005. 127 с.

⁸³ Лысков А.Ф. Человеческий капитал: понятие и взаимосвязь с другими категориями / А.Ф. Лысков // Менеджмент в России и за рубежом. 2004. №6. С. 8.

формирования и развития рабочей силы.

2. При неустойчивом уровне состояния показателей в соответствующей сфере (текучесть, образование, наличие работников, имеющих большой отраслевой стаж, профессиональный рост), в которой показатель дает рассчитанное отклонение, также следует наметить комплекс мер, которые улучшают рассматриваемые характеристики личностно-квалификационных качеств работников.

3. Следует учитывать, что возможная реакция на устойчивый уровень состояния показателей зависит от сформировавшегося менталитета руководства организаций. Часто выявленный отрицательный характер служит сигналом того, что качество рабочей силы и эффективность мероприятий в области формирования и развития рабочей силы организаций ухудшается и нужно срочно предпринимать комплекс стратегических изменений в данном процессе.

4. Оптимальный уровень состояния. Отдельные характеристики с учетом периода проведения диагностики в организациях часто совпадают с предельными параметрами (как пример, коэффициент стабильности кадров), при этом достичь требуемых предельных величин невозможно. В случае допущения, что фактические рассматриваемые коэффициенты находятся в «зоне» оптимальности, то управленческие решения здесь - не предпринимать ничего экстренного или непродуманного, что могло бы внести кризисную составляющую в процессы сохранения кадров.

Оценка качества рабочей силы организаций как важный элемент системы развития рабочей силы организаций электроэнергетики – это предварительная диагностика, по факту которой в рамках выявления значительных отклонений от установленных нормативных показателей и при выявлении неблагоприятных тенденций применительно к динамике различных стоимостных показателей следует принять решение, связанное с проведением углубленной диагностики исследуемых процессов для улучшения перспектив использования исследуемой системы при достижении желаемой конкурентоспособности и результативности деятельности организаций.

2.3. Роль государства в развитии рабочей силы инженерных кадров

Преодоление последствий экономического кризиса происходит в России на фоне структурных преобразований и модернизации производственной базы деятельности организаций, функционирующих в большинстве сегментов и секторов народного хозяйства. Значительные изменения происходят применительно к отраслевому распределению рабочей силы, трансформации мотивационной роли зарплаты в доходах персонала и обосновании выбора сферы трудовой деятельности, количественной и качественной дифференциации мест работы по современным условиям трудовой мобильности, занятости, в квалификационном и профессиональном уровне, взаимодействии структур государственного регулирования локальных рынков труда и с работодателями.

Низкий уровень производительности труда в организациях делает воспроизводственные процессы в значительной степени трудозатратными, ориентированными на значительное использование относительно дешевой рабочей силы при отсутствии должных инвестиций в капиталоемкие трудосберегающие технологии, снижает уровень мотивации работодателей к вложению средств в повышение качества используемой рабочей силы. Как результат, на локальных рынках труда формируются устойчивые самоподдерживающиеся ситуации, когда зарплата не является основным источником доходов большей части работников организаций, и в изменении зарплаты не заинтересованы ни работники, ни работодатели. «Двухуровневость» современных трудовых отношений (неформальные и формальные отношения) - главный признак внутрифирменных и региональных локальных рынков труда России, где четко прослеживаются тенденции нарастания неформальных отношений. Подтверждением этого следует считать результаты научных исследований по ряду промышленных организаций.

По нашему мнению, недостаточная проработанность форм государ-

ственного участия в развитии рабочей силы организаций, в частности инженерных кадров электроэнергетики, приводит к преимущественному осуществлению процессов повышения качества рабочей силы собственными силами и посредством собственных ресурсов организаций электроэнергетики, бюджетов регионов, и, при определенных условиях, посредством заемных средств и кредитов. В условиях нарастания широкого спектра социальных и экономических проблем, осуществление инвестиций, как правило, имеет внутренний характер с точки зрения уровня отдельных организаций электроэнергетики национальной экономики. Уровень модернизации основных производственных фондов сегодня ниже уровня показателей выбытия данных фондов и это приводит к мероприятиям организаций по сокращению мест работы и уровня занятости. Старение используемого оборудования приводит к дополнительным издержкам на содержание данного оборудования, что еще более усиливает инфляционное давление в отношении национальной экономики⁸⁴. Старое производственное оборудование, отсутствие ресурсов на модернизацию и замену оборудования ориентируют организации на применение низкоквалифицированной рабочей силы, что неизбежно ухудшает качество продукции, снижает заинтересованность организаций в повышении качества используемой рабочей силы, консервирует техническую, кадровую отсталость экономики.

Сегодня регионы России, в существенной степени разрабатывая и реализуя самостоятельно региональные программы повышения качества труда, фактически значительно различаются между собой при выборе направлений, форм, методов рационального воздействия на процессы развития рабочей силы и повышения конкурентоспособности работников, в том числе организаций электроэнергетики. Также все более актуальной становится необходимость решения проблем подготовки инженерных кадров в России, поддержки инженерного обучения и систем внутрифирменного обучения в организациях

⁸⁴ Мисюряев, С. Г. Современные механизмы эффективного использования рабочей силы в условиях модернизации российской экономики: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / С. Г. Мисюряев. - М., 2013. С.18.

электроэнергетики.

В России широко распространено именно фундаментальное глубокое образование. Но студенты-специалисты со значительной, но абсолютно не конкретной подготовкой на деле не востребованы отечественными организациями электроэнергетики. Является обычным слышать от руководства организаций электроэнергетики, что современное инженерное образование в России не связано с текущими и перспективными потребностями отрасли. Организациям электроэнергетики – заказчикам работников инженерного труда нужна модель подготовки инженеров, адаптированная под конкретные производства⁸⁵. Подобные задачи, как правило, не предполагают создания и проектирования новых технологий, собственно, на что и ориентирует фундаментальная глубокая подготовка. Ряд экспертов предлагает перенести текущий центр тяжести разработки инноваций в стране на организации электроэнергетики и на сектор услуг. Но подобное изменение связано с главным ограничением для развития инновационной экономики, а именно отсутствие специалистов должного уровня квалификации с необходимыми компетенциями. Сегодня при подготовке работников инженерного труда в большей степени следует говорить об инновационных инженерах-менеджерах и о простых технических специалистах для организаций электроэнергетики – конструкторах, технологах, профессиональных организаторах на производстве. Иными словами, требует пересмотра классификатор специальностей для работников инженерного труда для организаций электроэнергетики.

Также в России сегодня функционирует более 230 образовательных организаций высшего образования, которые осуществляют подготовку инженер-

⁸⁵ Иванов, И. Я. Формирование ключевых профессиональных компетенций персонала диверсифицированных предприятий среднего бизнеса: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / И. Я. Иванов. - Омск, 2015. С.16.

ных кадров для электроэнергетики, количество обучающихся по специальностям электроэнергетики - порядка 110 тысяч человек⁸⁶. В среднем применительно к одной образовательной организации высшего образования приходится около 480 обучающихся – это небольшая цифра с точки зрения обеспечения квалифицированными и компетентными инженерными кадрами электроэнергетики России.

Заметным достижением в области инженерного образования России следует считать организацию подготовки работников инженерного труда нового типа, а также инженеров-исследователей. Данная подготовка основывается на широком и последовательном изучении ряда фундаментальных наук - математики, механики, физики, для последующего устранения разрывов между прикладными и «чистыми» науками. Следует указать на тот факт, что инженеры-исследователи сегодня востребованы в конструкторских бюро и научно-технических организациях, обслуживающих интересы электроэнергетики России. Но инженеры-исследователи без охоты идут на работу в цеха заводов и в производственные линии в силу полного отсутствия взаимосвязей между объектами инновационной инфраструктуры и непосредственно организаций электроэнергетики.

Кроме этого, следует указать на тот факт, что преподавательский состав образовательных организаций, осуществляющих подготовку работников инженерных кадров, часто формируется на базе выпускников этих организаций, которые не обладают практическим опытом работы на конкретном производстве. Таким образом, для подготовки квалифицированных работников инженерного труда сегодня следует признать в целом, что традиционное сложившееся понимание процессов профессионального образования инженерных кадров как процессов по усвоению определенных знаний, основанных на преподавании ряда утвержденных государством предметов, выступает явно недостаточным. Базой подготовки квалифицированных работников инженерного

⁸⁶ По данным Ассоциации инженерного образования России <http://aeer.ru/>

труда должны стать и учебные предметы, и факты практической деятельности, и способы повышения производительности деятельности и рационального изобретательского мышления⁸⁷.

Для реализации целей в области информационной поддержки, а также для развития процессов научной деятельности по критерию достижения пользы для общества, для профессионального личного роста, работники инженерного труда все чаще объединяются в ассоциации, союзы, отраслевые объединения. При этом принципиальное значение в вопросах повышения качества инженерной подготовки для всех технических секторов образовательных организаций высшего образования имеет обеспечение требуемых взаимосвязей профессиональной компетентности, технических знаний, опыта на реализуемых стадиях обучения. Интегрированные процессы инженерного образования основываются на сочетании процессов обучения по очной форме учебы с одновременной работой студентов на базовых организациях, например, организациях электроэнергетики. Для технических образовательных организаций высшего образования имеет важное значение и возрождение интегрированных систем по подготовке работников инженерного труда, воссоздание внутрифирменных систем обучения, в рамках региональные организации электроэнергетики оказывали бы непосредственное влияние и воздействие на качество и содержание инженерной подготовки требуемых в будущем квалифицированных инженерных кадров. Подобные системы обучения будут обладать возможностями по организации процессов непрерывного обучения, по поддержанию инженерного образования в России на уровне мировых квалифицированных и компетентностных требований⁸⁸.

Актуальность решения комплекса задач по повышению эффективности

⁸⁷ Глаз, О. В. Мобильность рабочей силы на современном российском рынке труда: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / О. В. Глаз. - Воронеж, 2016. С.17.

⁸⁸ Шуняев, А. В. Качество рабочей силы как фактор повышения ее конкурентоспособности: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / А. В. Шуняев. - М., 2015. С. 25.

государственного участия в процессах подготовки квалифицированных и компетентных инженерных кадров для организаций электроэнергетики диктует важность выбора адекватных методик и подходов с применением специализированных образовательных продуктов и программ. Здесь критерии оценки квалификации и компетенций работников инженерного труда, методики обучения, комплекс механизмов по отбору образовательных программ, их реализации - все требует адаптации к потребностям организаций электроэнергетики - потенциальных заказчиков работников инженерного труда, а также к особенностям выбранных целевых групп. Кроме этого, важно учитывать специфику трудовой деятельности работников инженерного труда в современной электроэнергетике, обеспечивать улучшение профессионально-деловых характеристик и компетентности инженерных кадров. С учетом разных видов реализуемой профессиональной деятельности обеспечение повышения уровня квалификации и компетентности работников инженерного труда должно быть ориентировано в полной мере на технологическую, проектно-конструкторскую, научно-исследовательскую подготовку, включая и соответствующие направления практик. Все эти вопросы поддержки инженерного обучения и разработки систем внутрифирменного обучения мы рассмотрим далее в 3 главе на примере организации электроэнергетики ПАО «ОГК-2». Как результат, для качественной инженерной подготовки специалистов для нужд современных организаций электроэнергетики крайне важна государственная поддержка программ по повышению квалификации, переподготовке работников инженерного труда для отраслевых организаций. В рамках упомянутых государственных нормативно-правовых актов в сфере повышения уровня квалификации работников инженерного труда для организаций электроэнергетики важно запланировать выполнение взаимоувязанных мероприятий, реализуемых по следующим направлениям:

- создание федерального банка программ повышения квалификации, которые реализуются российскими образовательными организациями высшего

образования с учетом заявленных требований, с указанием на список конкретных проектов развития электроэнергетики по ключевым направлениям технологического развития и модернизации экономики России, с указанием на список выполняющих данные проекты организаций электроэнергетики, с указанием на список профессий инженерных кадров;

-создание групп слушателей в рамках наиболее востребованных программ повышения квалификации в электроэнергетике на базе квалификационного отбора работников инженерного труда, включая и формирование групп слушателей для реализации целей осуществления конкретных проектов.

Все вышесказанное отражено на рисунке 11.

По мнению автора, наибольший интерес в рамках изучения роли государства в развитии рабочей силы организаций электроэнергетики на примере подготовки инженерных кадров имеет рассмотрение нового закона № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации», который был подписан Президентом России 3 июля 2016 года.

Закон разрабатывался на основе поручения Президента РФ Министерством труда России при непосредственном участии Российского союза промышленников и предпринимателей, отраслевых общероссийских объединений работодателей, комплекса советов, обеспечивающих требуемую профессиональную квалификацию, экспертных и научных организаций. Закон предполагает безусловное обеспечение соблюдения всеми сторонами трудовых отношений профессиональных стандартов деятельности.

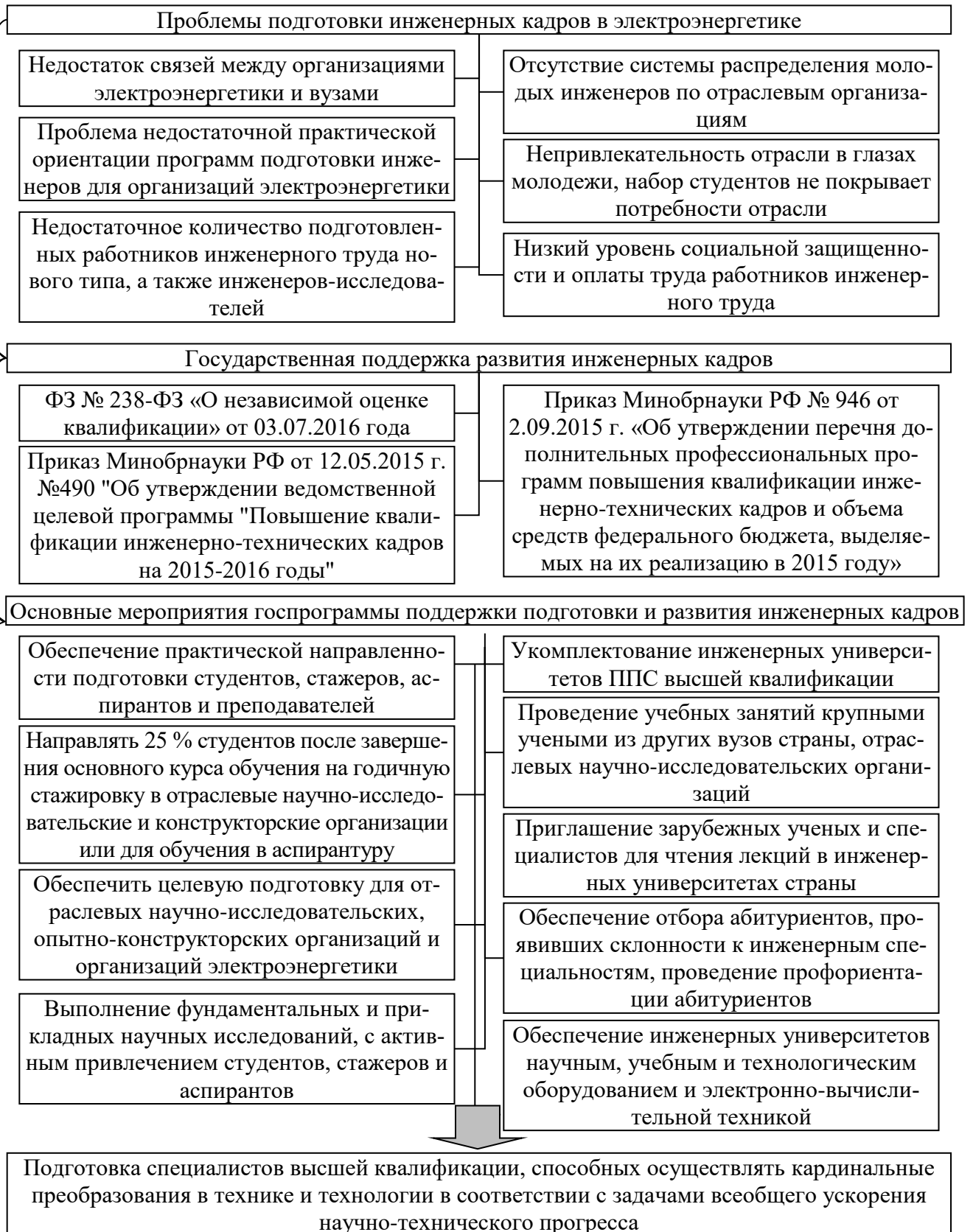


Рисунок 11 – Роль государства в развитии рабочей силы инженерных кадров электроэнергетики*

*Источник: составлено автором.

Профессиональный стандарт следует считать ключевым механизмом, обеспечивающим саморегулирование рынка труда. Профессиональный стандарт – это нормативный многофункциональный документ, который устанавливает для каждой области вида профессиональной деятельности комплекс требований: к качеству и содержанию труда работников; к возможным условиям по осуществлению трудовой деятельности работников; к желаемому уровню квалификации работников; к необходимому практическому опыту, уровню профессионального образования и обучения, который необходим для полного или частичного соответствия конкретной квалификации.

Профессиональный стандарт включает в себя структурные единицы, которые относятся к конкретному квалификационному уровню работника и описывают: необходимые знания и умения; уровни самостоятельности и ответственности работника; уровни сложности всех выполняемых трудовых функций.

Также наличие профессиональных стандартов позволяет зафиксировать новый классификатор для профессий работников применительно к конкретному виду экономической деятельности или к конкретной сфере профессиональной деятельности. Важно отметить, что при разработке профессиональных стандартов у работодателей и работников происходит уточнение и обновление содержания функций трудовой деятельности с точки зрения соответствия этих функций современным социально-экономическим реалиям⁸⁹. Профессиональный стандарт также позволяют обеспечить необходимый контроль уровня профессионализма работников, улучшать действующие стандарты качества труда в определенных областях профессиональной деятельности.

Так как профессиональный стандарт определяет требуемый профессиональный минимум, которому должны в полной мере соответствовать руководители и работники организаций отрасли, его следует применять как базис для

⁸⁹ Смирнова, Т. Л. Развитие рынка рабочей силы в условиях инновационно-технологической трансформации российской экономики: автореф. дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.01 / Т. Л. Смирнова. - Томск, 2015. С.32.

формирования корпоративных стандартов, включая и базис для разработки должностных обязанностей работников. По нашему мнению, возможно уточнение или расширение функций работников в аспекте полного учета особенностей и специфики организации труда, управления и производства, ответственности и прав работников в организациях отрасли.

Кроме этого, требования профессиональных стандартов учитываются в рамках составления образовательных стандартов, образовательных программ, учебных и методических материалов, при выборе методов и форм обучения при реализации программ профессионального обучения, внутрикорпоративного обучения и развития рабочей силы работников. Базисом для разработки профессиональных стандартов является метод проведения функционального анализа, который заменил ранее популярный метод нормирования должностных обязанностей (этот подход был признан устаревшим, так как не был способен учитывать динамику производства, темпы развития социальной сферы и экономики).

Методика проведения функционального анализа применяется в большинстве экономически развитых мировых странах, так как связана с учетом и текущих требований передовых инновационных предприятий, и доминирующих международных тенденций, и потребностей на долгосрочную перспективу. Методика проведения функционального анализа связана с осуществлением проекции структурированного описания трудовой или профессиональной деятельности применительно к описанию требований к конкретным работникам, которые выполняют указанную деятельность⁹⁰.

Структурно профессиональный стандарт включает в себя единицы, которые соотносятся с определенными трудовыми функциями и уровнем квалификации, также данные единицы включают в себя требования по выполнению трудовой конкретной функции применительно к требуемому уровню знаний и

⁹⁰ Панков, Н. И. Воспроизводство рабочей силы как социальная проблема (Философия труда) / Н. И. Панков; Сев.- Вост. федер. ун-т им. М. К. Аммосова в г. Нерюнгри. - Якутск: СМИК-Мастер. Полиграфия, 2015. С.72.

умений, уровню самостоятельности, ответственности, сложности.

Единица профессионального стандарта, в частности, описывает параметры: наименование функции; действия, которые обеспечивают выполнение функции; характеристики уровня квалификации, требуемые умения и знания. Также, требуемые умения и знания охватывают следующие группы компетенций работников:

- профессиональные компетенции, которые относятся непосредственно к областям профессиональной деятельности, например, в области электроэнергетики;

- надпрофессиональные компетенции (сквозные компетенции), которые относятся к обеспечению охраны труда, окружающей среды, к вопросам профессионального общения и совершенствования рабочего места и трудовой среды в организациях электроэнергетики;

- базовые ключевые компетенции, которые относятся ко всем возможным видам деятельности, выполняемым работником, данные компетенции определяют способность работника получать новые требуемые знания, адаптировать старые знания к новым производственным реалиям, способность работника адаптироваться к современной ситуации личностного профессионального развития и роста (социальные, интеллектуальные, предпринимательские, межличностные навыки работника).

Такая структура профессиональных стандартов непротиворечиво и прозрачно проецируется на требования и параметры образовательных стандартов, программ образования (конкретные единицы профессионального стандарта трансформируются в модульную форму обучения, результатом обучения здесь становится функция, подлежащая освоению).

Следует ожидать, что принятый Федеральный закон, который вступит в силу с 01.01.2017 года, будет тем базовым документом, который будет регулировать формирование союзами работодателей системы по независимой оценке квалификации инженерных кадров организаций электроэнергетики в полном

соответствии с действующими профессиональными стандартами. Базисом работы системы по независимой оценке квалификации станет доверие и качество процедур оценки работодателями и гражданами. Предполагается, что координатором формируемой системы независимой оценке квалификации станет учрежденный при Президенте РФ Национальный совет в области профессиональных компетенций. Важными элементами системы независимой оценке квалификации кадров станут Советы по профессиональным квалификациям, которые будут наделены полномочиями в области отбора юридических лиц применительно к последующему проведению оценки квалификации работников, включая и инженерных работников организаций электроэнергетики (так называемые центры по оценке квалификации).

В частности, согласно статьи № 2 Федерального закона «О независимой оценке квалификации» Совет по профессиональным квалификациям – это орган управления, который наделен в рамках ФЗ полномочиями в области проведения независимых оценок квалификации применительно к определенным видам профессиональной деятельности работников.

В свою очередь, центры по оценке квалификации будут проводить оценку квалификации работников посредством профессионального экзамена с последующим оформлением результатом оценки. В свою очередь, Национальное агентство по развитию квалификаций будет формировать и осуществлять ведение информационного справочного ресурса «Реестр по независимой оценке квалификаций».

Сегодня в Российской Федерации действует 26 Советов по профессиональным квалификациям (таблица 4).

Таблица 4 - Советы по профессиональным квалификациям в РФ*

Наименование СПК	Организация	Сайт	Контакты
Совет по профессиональным квалификациям в области сварки	СРО НП Национальное Агентство Контроля Сварки	spks.naks.ru	info@naks.ru tk364@naks.ru
Совет по профессиональным квалификациям в nanoиндустрии	Межотраслевое объединение nanoиндустрии	www.monf.ru	mon@monrf.ru Angelina.Volkova@rusnano.com

Совет по профессиональным квалификациям в жилищно-коммунальном хозяйстве	ОООР «Союз коммунальных предприятий»	www.unioncom.ru	unioncom@aha.ru
Совет по профессиональным квалификациям в строительстве	Национальное объединение строителей	nostroy.ru	n.prokopeva@nostroy.ru
Совет по профессиональным квалификациям в индустрии гостеприимства	НП «Федерация Рестораторов и Отельеров»	frio.ru	spk@frio.ru
Совет по профессиональным квалификациям в области информационных технологий	Ассоциация предприятий компьютерных и информационных технологий	www.apkit.ru	info@apkit.ru komlev@apkit.ru
Совет по профессиональным квалификациям железнодорожного транспорта	Общероссийское отраслевое объединение работодателей железнодорожного транспорта	www.oorzd.ru	oorzd@oorzd.ru
Совет по профессиональным квалификациям в лифтовой отрасли и сфере вертикального транспорта	Национальный лифтовой союз (НЛС)		nlu@lift.ru prokofev@lift.ru zaharov@lift.ru
Совет по профессиональным квалификациям в здравоохранении	НП «Национальная Медицинская Палата»		info@nnpmp.ru mail@doctor-roshal.ru plyakin@inbox.ru
Совет по профессиональным квалификациям в электроэнергетике	Общероссийское отраслевое объединение работодателей электроэнергетики Объединение РаЭл	www.orael.ru	info@orael.ru Pavlov_AV@orael.ru
Совет по профессиональным квалификациям финансового рынка	Ассоциация участников финансового рынка «Совет по развитию профессиональных квалификаций»	www.asprof.ru	info@asprof.ruprofstandart2015@gmail.com
Совет по профессиональным квалификациям в машиностроении	ОООР «Союз машиностроителей России»	www.soyuzmash.ru	depsp@soyuzmash.ru
Совет по профессиональным квалификациям в отрасли судостроения и морской техники	ОООР «Союз машиностроителей России»		info@aoosk.ru yakovleva@aoosk.ru
Совет по профессиональным квалификациям в нефтегазовом комплексе	Частное учреждение «Центр планирования и использования трудовых ресурсов Газпрома»	www.spkngk.ru	info@spkngk.ru тел./факс (499) 580-49-09
Совет по профессиональным квалификациям в сфере атомной энергии	ОООР «Союз работодателей атомной про-	srrosatom.ru	volskaya@srrosatom.ru

	мышленности, энергетики и науки России»		
Совет по профессиональным квалификациям в автомобилестроении	Некоммерческое партнерство «Объединение автопроизводителей России»	www.oar-info.ru	serezhenkin_oar@mail.ru kiaoar1@mail.ru
Совет по профессиональным квалификациям в целлюлозно-бумажной, мебельной и деревообрабатывающей промышленности	Общероссийское отраслевое объединение работодателей целлюлозно-бумажной промышленности		e.khasanova@bumprom.ru
Совет по профессиональным квалификациям в области управления персоналом	Ассоциация консультантов по подбору персонала		KopylovaGA@rspp.ru
Совет по профессиональным квалификациям в области ракетной техники и космической деятельности	ОООР «Союз машиностроителей России»		fomina.oe@rosorkk.ru
Совет по профессиональным квалификациям в области фармации	Национальная фармацевтическая палата	nacpharmpalata.ru	rapalatainfo@gmail.com
Совет по профессиональным квалификациям химического и биотехнологического комплекса	Российский союз предприятий и организаций химического комплекса		info@ruschemunion.ru
Совет по профессиональным квалификациям офисных специалистов и вспомогательных административных работников	Национальная ассоциация офисных специалистов и административных работников	www.center-expert.org	cdpo_i_s@bk.ru
Совет по профессиональным квалификациям в горно-металлургическом комплексе	ОООР «Ассоциации промышленников горно-металлургического комплекса России»		amror@amror.ru ksa@k-chermet.ru
Совет по профессиональным квалификациям в области издательского дела, полиграфического производства и распространения печатной продукции	НТО работников печати		printmediaipk@mail.ru
Совет по профессиональным квалификациям индустрии красоты	Союз парикмахеров и косметологов России		info@dolores.ru roman@spkr.ru
Совет по профессиональным квалификациям торговой, внешнеторговой и по отдельным видам предпринимательской и экономической деятельности	Торгово-промышленная палата Российской Федерации		nazarova@tpprf.ru
Совет по профессиональным	ОООР «Союз машиностроителей России»		o.taritsina@uacrussia.ru

квалификациям в авиастроении			ПАО «ОАК» Тел.: (495) 926-14-20, доб. 8046 Моб.: (926) 364-05-29
Совет по профессиональным квалификациям агропромышленного комплекса	Росагропромсоюз		agropromsouz@bk.ru (495)411-70-90

* Источник: сайт Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям. <http://nspkrf.ru/soveti.html>. Дата обращения – 01.09.2016 года.

Для нас наибольший интерес в структуре данных советов представляет Совет по профессиональным квалификациям в электроэнергетике.

В частности, в 2015 году и в первой половине 2016 года Советом по профессиональным квалификациям в электроэнергетике были рассмотрены следующие вопросы:

- основные принципы методологии разработки профессиональных стандартов в электроэнергетике;
- разработка Макета отраслевой рамки квалификаций (квалификационной структуры) в электроэнергетике;
- план мероприятий по проведению апробации проектов профессиональных стандартов в электроэнергетике;
- проект профессионального стандарта «Инженер по строительству тепловых и атомных электрических станций»;
- организация системы профессионально-общественной аккредитации образовательных программ в электроэнергетике.

Кроме этого, Советом по профессиональным квалификациям в электроэнергетике были рассмотрены вопросы о подготовке списка перспективных и востребованных профессий и специальностей, требующих среднего профессионального образования, с выделением 50 наиболее перспективных, которые будут включены в национальный справочник профессий, востребованных на рынке труда (здесь уже определены критерии отбора профессий, а также определены области применения Справочника).

Также Советом по профессиональным квалификациям в электроэнергетике в 2016 году приняты и одобрены проекты 10 профессиональных стандартов в сфере передачи и распределения электрической энергии, а именно: профстандарт работника по обслуживанию оборудования подстанций электрических сетей; профстандарт работника по обслуживанию и ремонту оборудования РЗиА электрических сетей; профстандарт работника по обслуживанию и ремонту оборудования связи электрических сетей; профстандарт работника по обслуживанию и ремонту оборудования АСУТП электрических сетей; профстандарт работника по ТО и ремонту кабельных линий электропередачи; профстандарт работника по ТО и ремонту воздушных линий электропередачи; профстандарт работника по оперативно-технологическому управлению в электрических сетях; профстандарт работника по диагностике оборудования электрических сетей методами испытаний и измерений; профстандарт работника по диагностике оборудования электрических сетей методами химического анализа; профстандарт работника по метрологическому обеспечению.

Выводы по главе 2.

Анализ исследований в области развития рабочей силы инженерных кадров организаций электроэнергетики показал, что одним из самых эффективных механизмов, способствующих формированию компетентных и высококвалифицированных работников, обеспечению их рационального использования, повышению уровня конкурентоспособности работников и организации в целом, является построение целостной комплексной системы развития рабочей силы инженерных кадров организаций электроэнергетики.

При реализации системного подхода предложено выделить производственный, инвестиционно-инновационный и информационно-инфраструктурный блоки, объединяющие составляющие системы развития рабочей силы инженерных кадров организаций электроэнергетики по принципу их принадлежности к тому или иному типу бизнес-процессов.

Сформулированы основные положения построения и определения взаимодействий элементов системы развития рабочей силы инженерных кадров организации электроэнергетики. Основопологающей выступает необходимость периодически выполнять оценку взаимосвязи и взаимозависимости системы развития рабочей силы инженерных кадров организации электроэнергетики с целями самой организации в аспекте стоящих перед нею задач и требуемых личностно-квалификационных качеств работников, учитывать потребности в необходимом для текущих и перспективных целей развития организаций электроэнергетики уровне личностно-квалификационных качеств работников. При этом речь должна идти о комплексном профессионально-квалификационном и личностном развитии работников. При построении системы развития рабочей силы инженерных кадров следует также учитывать воздействия внутрикорпоративных (внутренних) и внешних социально-экономических факторов.

В рамках предложенной системы должна быть разработана и внедрена программа профессионально-квалификационного и личностного развития рабочей силы организаций электроэнергетики, обеспечивающая улучшение личностно-квалификационных качеств работников за счет: развития способностей работников, возможностей по приобретению знаний и навыков, необходимых для последующего продвижения в организациях на управленческие должности; способности организации удерживать персонал; реализации курсов молодого работника для облегченного перехода работников на работу после учебы, позволяющих быстрее адаптироваться применительно к конкретным рабочим местам.

Эффективность построения и функционирования системы развития рабочей силы инженерных кадров во многом определяется динамикой изменений следующих показателей и характеристик организаций электроэнергетики: уровень профессионального роста руководителей и специалистов; уровень взаимозаменяемости работников; уровень производительности труда разных категорий работников; возможности осуществления ротации; качество выпус-

каемой традиционной и инновационной продукции, выполняемых работ и оказываемых услуг.

Задачи построения, эффективного функционирования системы развития рабочей силы инженерных кадров состоят в оптимизации результативности деятельности работников организаций электроэнергетики, зависящих не только от уровня их компетенций, но и мотивации. В практической деятельности решение задач эффективной мотивации развития рабочей силы связано с созданием гибкой системы материального и нематериального вознаграждения, мотивирующей и справедливой, включающей в том числе развитие форм партисипативного управления в организациях, иными словами, предполагающей вовлечение разных групп работников в управленческие процессы, улучшение условий труда, др. элементов, а также с внедрением объективной оценки результатов трудовой деятельности.

В структуре системы развития рабочей силы особое место занимает такой ее элемент, как оценка личностно-квалификационных качеств работников организации. Модель оценки личностно-квалификационных качеств инженерных работников организаций электроэнергетики, состоит из следующих основных блоков: определение содержания оценки личностно-квалификационных качеств инженерных работников организаций электроэнергетики посредством анализа действующей стратегии, уточнения целей долгосрочного развития организаций; выбор оцениваемых характеристик и показателей и критериев их оценки; измерение показателей и характеристика личностно-квалификационных качеств работников организаций электроэнергетики; выявление всех возможных отклонений, установление причин отклонений, разработка мер для устранения отклонений. Определены ее основные этапы и составляющие - подсистемы, каждая из которых охватывает те или иные составляющие личностно-квалификационных качеств работников. Представленная структура может рассматриваться как типовая.

Принципы оценки личностно-квалификационных качеств работников:

эффективности использования рабочей силы; практической значимости; диалектического единства динамических и статических характеристик сформированной рабочей силы организации; стратегического единства; целевой установки; комплексности; сопоставимости результатов; непрерывности; ответственности.

Реализуя задачи относительно обеспечения оперативности, минимизации уровня трудоемкости оценки, учета ключевых документов развития экономики России и ее производственной сферы в условиях перехода к инновационной экономике и реализации программы импортозамещения и одновременно обеспечения комплексной характеристики личностно-квалификационных качеств инженерных работников организаций электроэнергетики предложены следующие показатели: образование работников; стаж их работы по полученной профессии (специальности); уровень стабильности работников; масштабы профессионального развития, повышения квалификации; уровень использования времени работы; уровень инновационности рабочей силы; уровень адаптивности рабочей силы; уровень уникальности компетенций и личностных характеристик работников; уровень конкурентоспособности работников.

Системный подход предполагает учет государственной поддержки программ развития работников инженерного труда для отраслевых организаций. В частности, она может быть реализована через такие механизмы как: создание федерального банка программ повышения квалификации, которые реализуются российскими образовательными организациями высшего образования с учетом заявленных требований; создание групп слушателей в рамках наиболее востребованных программ повышения квалификации в электроэнергетике на базе квалификационного отбора работников инженерного труда, включая и формирование групп слушателей для реализации целей осуществления конкретных проектов. Большое значение приобретает реализация нового закона № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации», который предполагает безусловное обеспечение соблюдения всеми сторонами трудовых отношений

профессиональных стандартов. Последние, в свою очередь, следует считать ключевым механизмом, обеспечивающим саморегулирование отраслевых сегментов рынка труда.

Профессиональный стандарт следует применять как базис для формирования корпоративных стандартов, включая и базис для разработки должностных обязанностей работников, в т.ч. инженерных кадров организаций электроэнергетики, критериев и нормативных значений показателей их личностно-квалификационных качеств, учитывать при составлении образовательных программ, учебных и методических материалов, при выборе методов и форм обучения при реализации программ профессионального обучения, внутрикорпоративного обучения и развития рабочей силы работников.

Глава 3. Совершенствование механизма развития рабочей силы инженерных кадров организации (на примере электроэнергетической корпорации ПАО «ОГК-2»)

3.1. Формирование стратегии и механизма развития рабочей силы инженерных кадров организации

ПАО «ОГК-2» - самая крупная российская компания тепловой генерации, которая контролирует электростанции общей мощностью 18,95 ГВт с годовой выручкой около 112 млрд рублей. Филиалы ПАО «ОГК-2» расположены в шести федеральных округах Российской Федерации: Северо-Западный, Центральный, Южный, Северо-Кавказский, Уральский и Сибирский (Приложение 1). Раскроем основные направления деятельности ПАО «ОГК-2», определяющие специфику и характер механизма и стратегии развития рабочей силы для данной электроэнергетической корпорации. Формирование и развитие рабочей силы на ПАО «ОГК-2» определяются миссией, целями и задачами стратегической деятельности корпорации. Миссия ПАО «ОГК-2»: лидерство в области производства и сбыта электроэнергии среди тепловых оптовых генерирующих структур; применение передовых технологий производства и управления. Цели развития ПАО «ОГК-2» определены как повышение эффективности бизнеса, формирование стабильного положительного тренда развития, повышение капитализации корпорации. Основными задачами развития ПАО «ОГК-2» являются:

- обеспечение надежности работы станций, развитие топливной инфраструктуры и обеспечение требуемого объема рабочих мощностей с высоким уровнем производительности в целях поддержания высокого уровня конкурентоспособности;

- увеличение прибыли и рост других финансовых показателей, свидетельствующих о надежности, стабильности и управленческой эффективности корпорации в целях увеличения рыночной стоимости корпорации;

-реализация Инвестиционной программы (достижение необходимых показателей эффективности, оптимизация целевых значений бюджета), а также совершенствование технологий производства электро- и теплоэнергии;

-расширение присутствия корпорации на рынке электроэнергетики и тепла.

Данные об основных результатах деятельности ПАО «ОГК-2» в 2015 году представлены в таблице 5. Выручка ПАО «ОГК-2» от продажи товаров, продукции, работ, услуг в 2015 году составила порядка 116 млрд. руб. и уменьшилась на 3,4% по сравнению с 2014 годом. Уменьшение выручки от реализации электроэнергии, несмотря на некоторое увеличение объёма реализации мощности (на +3,9%), обусловлено, в основном, снижением спроса на электроэнергию тепловых электростанций.

Рост выручки от реализации мощности на 3,9% связан преимущественно с увеличением объёма продажи в результате ввода в эксплуатацию нового энергоблока на Череповецкой ГРЭС. Выручка от реализации теплоэнергии сократилась на 1,5% по причине снижения объёма продажи тепловой энергии, даже несмотря на увеличение тарифа. Прочие доходы от текущей деятельности, в том числе выручка от реализации химически очищенной воды, плата за невозврат конденсата, выручка от сдачи имущества в аренду, выручка от участия в рынке системных услуг и прочая, составили 911 млн. руб. и снизились по сравнению с 2014 годом на 12,1%.

Себестоимость за 2015 год составила 103 944 млн. руб. и увеличилась по сравнению с 2014 годом на 0,4%. Переменные затраты, к которым относятся расходы на топливо, покупную электроэнергию (мощность), вода на технологические нужды, сократились на 4,1%. Снижение затрат на топливо на 4,0%, несмотря на рост топливных цен, обусловлено сокращением выработки на 6,3%.

Затраты на покупную электроэнергию (мощность) в 2015 году снизились на 4,9% и составили 10 699 млн. руб. Условно-постоянные затраты составили 30 344 млн. руб. и увеличились относительно 2014 года на 13,5% в связи с

вводом новых мощностей. Управленческие расходы выросли относительно 2014 года на 3,5%, что, в основном, объясняется увеличением стоимости аренды имущества и повышением тарифов на оказание транспортных услуг.

Таблица 5 – Основные результаты деятельности ПАО «ОГК-2»
в 2014-2015 гг. (млн. руб.)*

Наименование показателя	2014г.	2015г.	Изм., %	2016г. (про- гноз)
Выручка от продажи товаров, продукции, работ, услуг, в т.ч.:	116 004	112 116	-3,4%	127 810
-Реализация электроэнергии	81 981	77 182	-5,9%	78 515
-Реализация мощности	28 356	29 463	3,9%	43 183
-Реализация теплоэнергии	4 631	4 559	-1,5%	5 097
-Прочие доходы от текущей деятельности	1 056	911	-12,1%	1 015
Себестоимость проданных товаров, продукции, работ, услуг, в т.ч.:	103 518	103 944	0,4%	115 916
-Переменные затраты, в т.ч.:	76 772	73 600	-4,1%	77 648
-Затраты на топливо	65 404	62 789	-4,0%	69 829
-Покупная электроэнергия (мощность) с оптового рынка	11 255	10 699	-4,9%	7 722
-Вода на технологические нужды	113	112	-1,4%	133
-Условно-постоянные затраты, в т.ч.:	26 745	30 344	13,5%	38 232
-Сырье и материалы	1 739	2 569	-47,8%	4 421
-Работы и услуги производственного характера	5 887	6 168	4,8%	8 873
-Амортизация	3 507	3 713	5,9%	6 162
-Затраты на оплату труда и отчисления на социальные нужды	6 137	6 321	3,0%	6 852
-Негосударственное пенсионное обеспечение	81	76	-6,8%	70
-Водный налог	1 209	1 342	11,1%	1 484
-Прочие затраты	8 186	10 154	24,0%	10 370
Валовая прибыль	12 487	8 172	-34,6%	11 894
Управленческие расходы	2 124	2 198	3,5%	2 839
Прибыль (убыток) от продаж	10 362	5 974	-42,4%	9 055
Прибыль (убыток) до налогообложения	7 479	3 904	-47,8%	1 847
Чистая прибыль (убыток) отчетного периода	5 737	3 002	-47,7%	1 459
ЕБИТДА	11 818	8 484	-28,2%	14 288
Рентабельность ЕБИТДА (%)	10,2%	7,6%	-25,7%	11,2%

* Источник: составлено автором на основе ежегодных отчетов ПАО «ОГК-2».

Чистая прибыль ПАО "ОГК-2" составила 3 002 млн. руб. и снизилась по сравнению с 2014 годом на 47,7%. Показатель ЕБИТДА также уменьшился относительно 2014 года на 28,2% и составил 8 484 млн. руб. Однако, в 2016 году Общество ожидает увеличение данного показателя на 68% до 14.288 млн. руб.

Рентабельность EBITDA по выручке в 2015 году составила 7,6%, что на 25,7% ниже аналогичного показателя 2014 года. В 2016 году ПАО «ОГК-2» ожидает получение чистой прибыли порядка 1 459 млн. руб.

Основная задача в области развития и повышения конкурентоспособности рабочей силы ПАО «ОГК-2» – построение системы управления, при которой корпорация имеет статус «предпочтительного работодателя» в глазах людей, готовых и способных принести ей максимальную пользу. Как отмечается в годовом отчете, в рамках реализации мероприятий по развитию рабочей силы корпорации в 2015 году (Приложение 2):

- проведена оценка управленческих и личностно-деловых компетенций руководителей Общества (заместителей генеральных директоров, директоров филиалов, заместителей главных инженеров, руководителей управлений и отделов);

- разработаны ключевые показатели эффективности (КПЭ) для структурных подразделений Общества; о в двух пилотных филиалах Общества реализован проект повышения культуры безопасного поведения персонала;

- разработана новая адаптационная программа для новых работников в филиалах и исполнительном аппарате Общества.

В начале 2016 г в ПАО «ОГК-2» была принята новая Политика в области охраны труда (приказ №123 от 10.02.2016) (Приложение 3).

По состоянию на 31 декабря 2015 г. списочная численность работников Общества составила 8 957 человек, практически не изменившись по сравнению с 2014 г. При этом, за этот период число руководителей сократилось на 1,3%, а численность специалистов, служащих и рабочих увеличилась на 0,4 %, 3,9 % и 0,3%, соответственно.

В корпорации выстроена комплексная система вознаграждения, основанная на конкурентоспособной заработной плате, вознаграждении за результат и социальной составляющей. Система вознаграждения, включающая мате-

риальные и нематериальные виды мотивации, тесно связана с ключевыми показателями эффективности электроэнергетической корпорации ПАО «ОГК-2» и постоянно совершенствуется в соответствии с задачами бизнеса. Среднемесячная заработная плата служащих корпорации составила в 2015 г. 56 479,9 руб., что на 1,4% выше, чем в 2014 г.

Таблица 6 – Численность и структура персонала ПАО «ОГК-2»*

Категория персонала	2012 г.		2013 г.		2014 г.		2015		2015 г. в % к 2012 г.
	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	
Руководители	1 593	16,17	1 563	17,30	1 564	17,48	1 544	17,24	96,9
Специалисты	2 211	22,44	2 094	23,17	2 131	23,81	2 139	23,88	96,7
Служащие	79	0,80	54	0,60	51	0,57	53	0,59	67,1
Рабочие	5 969	60,59	5 326	58,93	5 203	58,14	5 221	58,29	87,5

* Источник: составлено автором на основе ежегодных отчетов ПАО «ОГК-2».

В 2015 году в ПАО «ОГК-2» было введено в действие новое Положение о премировании участников проекта «Эффективность», направленное на вовлечение кадров в проект повышения операционной эффективности корпорации. Одним из важных направлений работы по развитию рабочей силы в корпорации является совершенствование системы нематериальной мотивации работников. В число программ нематериальной мотивации входят конкурсы и соревнования, такие как смотры-конкурсы на лучшее противопожарное состояние, лучшего уполномоченного по охране труда, соревнования смен между оперативными работниками, на лучшее предложение Проекта «Эффективность», на лучшее рабочее место.

Ключевым направлением развития электроэнергетической корпорации ПАО «ОГК-2» является обеспечение социальной защищенности работников. Разрабатывая и реализуя социальные программы, корпорация активно сотрудничает с профсоюзами. Профсоюзные организации, которые объединяют порядка 78% работников корпорации, участвуют в решении вопросов, затрагивающих профессиональные и социально-трудовые права и интересы работников.

Для поддержания высокого профессионального уровня рабочей силы и обеспечения конкурентоспособности бизнеса в 2015 году прошли обучение с отрывом от производства 40,1% от общего числа служащих ПАО «ОГК-2», в 2014 году эта доля составляла 39,4%, в том числе: руководителей – 67,2% от общего числа руководителей, специалистов, включая специалистов инженерного профиля, и служащих – 29,0% от общего числа специалистов и служащих, рабочих – 36,3% от общего числа работников. На эти цели были направлены средства, с учетом подготовки работников к соревнованиям профессионального мастерства, в размере 44 941,3 тыс. рублей. Кроме этого, в соответствии с Коллективным договором получают высшее и среднее профессиональное образование по очно-заочной (вечерней) и заочной форме обучения по профильным для корпорации специальностям 32 работника (4 специалиста и служащих и 28 рабочих). На эти цели в 2015 году направлено 1,1 млн. рублей.

Важными перспективными составляющими в 2016 году в области формирования и развития рабочей силы ПАО «ОГК-2» являются:

-разработка стратегии развития рабочей силы ПАО «ОГК-2» через создание систем корпоративного обучения для формирования условий долгосрочного повышения уровня личностно-квалификационных качеств работников.

-построение механизма развития рабочей силы ПАО «ОГК-2» через формирование в структуре корпорации Центров оценки конкурентоспособности работников (ЦОКР).

Дадим подробную характеристику указанным составляющим.

Разработка стратегии развития рабочей силы ПАО «ОГК-2» через создание систем корпоративного обучения для формирования условий долгосрочного повышения уровня личностно-квалификационных качеств работников. Существующий Кодекс корпоративной этики ОАО «ОГК-2» (Приложение 4) является важным документом, определяющим основные ценности и взаимоотношения общества и работника. Однако зачастую новые работники не

всегда разделяют и принимают ценности организации. Необходимость обучения работников ПАО «ОГК-2» обусловлена частым возникновением разнообразных проблемных ситуаций в электроэнергетической корпорации, которые порождают некие непривычные элементы, в максимальной степени противоречащие сложившимся убеждениям работников. Это приводит к возникновению гипотезы неправильной организации деятельности и к возможным ошибкам, так как здесь происходит поиск требуемых альтернативных решений с их последующей интерпретацией. Найденные решения при этом остаются временными, условными, и, как правило, ошибочными.

Отсюда было определено, в каких случаях у ПАО «ОГК-2» возникает наиболее острая потребность в построении системы корпоративного обучения для повышения качества используемой рабочей силы: рост бизнеса корпорации; рост числа торговых партнеров и поставщиков при осуществлении вертикальной интеграции; формирование сети филиалов, приобретение прочих хозяйствующих структур; осуществление оптимизации мероприятий по непрерывному профессиональному развитию работников, развитию способностей по сохранению, использованию и передаче накапливаемых в ходе работы корпорации организационных знаний и навыков. Все это соответствует современной специфике деятельности и развития ПАО «ОГК-2».

По нашему мнению, если речь идет об инженерных работниках, важно, в первую очередь, выяснить реальные корпоративные потребности в развитии их компетенций для последующего повышения качества используемой рабочей силы. Поэтому на первом этапе необходимо провести предварительную оценку, которая позволит уточнить задачи ПАО «ОГК-2» в области развития рабочей силы, и результаты, которые должны быть достигнуты при помощи обучения. При реализации стратегии развития рабочей силы, выявление потребностей в обучении происходит в ходе анализа результатов оценки навыков и умений работников, поскольку определение потребностей - это краеугольный камень процессов корпоративного обучения в отрасли. От того,

насколько корректно установлены параметры, зависит эффективность обучения, его итоговые результаты. Выявление всех потребностей необходимо начинать с проведения анализа оптимальности системы развития рабочей силы инженерных работников ПАО «ОГК-2».

Следующим важным этапом является выбор архитектуры системы корпоративного обучения. В настоящее время на рынке активно действует множество структур, предлагающих свои услуги электроэнергетическим корпорациям по проведению корпоративного обучения, которое предполагает обучение работников в закрытых группах по специально разработанной программе. Одним из аргументов в пользу такого принципа построения корпоративного обучения является то, что эти специализированные структуры обладают штатом высококвалифицированных преподавателей, имеют готовые программы по обучению работников, которые обычно адаптируются под конкретные задачи развития организации. Подобная форма обучения является гибкой, поскольку электроэнергетическая корпорация фиксирует основные цели, форму, время и место обучения. Также как дополнительную услугу предлагают проведение корректирующих тренингов, которые проводятся через несколько месяцев по факту окончания мероприятий базового обучения работников. Такие тренинги повторяют все методики, которые ранее были реализованы в рамках базового обучения работников. Также следует рассмотреть конкретные производственные и управленческие ситуации из практики обучающихся работников, иными словами, установить весь перечень проблем, которые возникли по факту прохождения обучения при применении указанных методик.

По мнению автора, при условии выявления в ПАО «ОГК-2» постоянной потребности в обучении и повышении качества используемой рабочей силы, особенно, когда обучение строится на критической оценке практических ситуаций корпорации, использование внешних преподавателей в указанных процессах не является оптимальным вариантом. Здесь возможно подготовить соб-

ственных преподавателей и сконструировать собственную систему корпоративного обучения и повышения качества рабочей силы. Однако и в этом случае большинство проблем остается нерешенными, особенно в случае, когда ПАО «ОГК-2» имеет разветвленный состав филиалов, в которых важно проводить обучение. Преподавателям нужны специальные условия, которые позволяют организовать обучение в соответствии с едиными программами и на базе единых методов оценки результативности обучения потоков слушателей применительно к определенным срокам. Реалии современной электроэнергетики, которые обусловлены ужесточением конкуренции при ведении борьбы за потребителей, настоятельно требуют применения инновационных подходов к обучению. Для удержания своих позиций на локальных рынках электроэнергии ПАО «ОГК-2» необходимо осуществлять постоянное повышение качества используемой рабочей силы в рамках специфического обучения. Применение институционального подхода в процессе разработки и реализации стратегии развития рабочей силы ПАО «ОГК-2» требует применения инновационных технологий, форм и методов корпоративного обучения. Все это связано с обучением работников в рамках решения сложных организационных и экономических проблем, возникающих при ведении бизнеса, при проведении комплекса организационных изменений в корпорации.

По нашему мнению, это требует также сочетания технологий e-Learning с инновационными методами по групповому обучению (в малых коллективах) посредством применения интерактивных методов, а также креативного использования положительно зарекомендовавших себя в практической деятельности традиционных форм подготовки работников для электроэнергетической корпорации. Это предполагает реализацию концепции по комбинированному обучению (blended education), сущность концепции – применение разных средств, технологий и методов дистанционного и традиционного очного обучения работников. Система по комбинированному обучению, необходимая

для повышения качества используемой рабочей силы на ПАО «ОГК-2», позволит реализовать большинство преимуществ e-Learning-технологий, она также включает в себя специальные инструменты, которые позволяют решать актуальные организационные и экономические проблемы; она ориентирована на создание проактивных механизмов взаимодействий и выработки эффективных навыков в различных областях развития ПАО «ОГК-2». Указанный тип обучения помогает сформировать требуемые «гибкие» компетенции, поскольку получение данных компетенций выступает целью разработки и реализации стратегии развития рабочей силы инженерных работников корпорации.

Для достижения подобного эффекта в рамках разработки стратегии развития рабочей силы инженерных кадров по критерию повышения уровня личностно-квалификационных качеств работников ПАО «ОГК-2» предлагается построение системы корпоративного обучения посредством применения дистанционных технологий, реализуемых специальными обучающими инструментами, которые позволяют в активном режиме формировать управленческие навыки (рисунок 12).

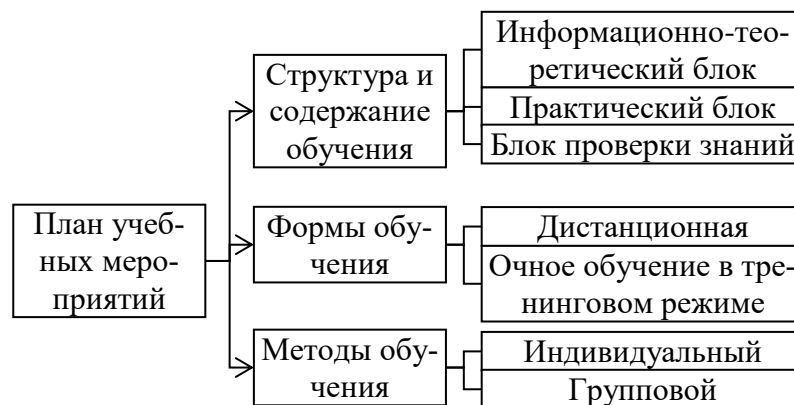


Рисунок 12 – Модель осуществления корпоративного обучения в рамках системы развития рабочей силы ПАО «ОГК-2»*

*Источник: составлено автором.

Таким образом, использование систем корпоративного обучения как перспективной составляющей в области формирования и развития рабочей

силы инженерных кадров ПАО «ОГК-2» может стать стимулом к дальнейшему повышению конкурентоспособности исследуемой электроэнергетической корпорации. Конкретный анализ разных типов выгод, которые получаются по факту осуществления программ обучения в корпорации, позволит убедить руководителей ПАО «ОГК-2» в реальной отдаче от обучения и развития работников.

Построение механизма развития рабочей силы ПАО «ОГК-2» через формирование в структуре корпорации Центра оценки конкурентоспособности работников (ЦОКР). Предложенный механизм развития рабочей силы инженерных кадров электроэнергетической корпорации (рисунок 13) базируется на комплексной оценке работников, а также условий развития рабочих мест и рабочей силы в корпорации. Он способствует формированию программ повышения качества рабочей силы инженерных кадров корпорации.

По нашему мнению, важной составляющей предложенного механизма является организация деятельности ЦОКР. Технология функционирования ЦОКР заключается в том, чтобы в ситуациях, которые типичны для выполняемой трудовой деятельности, обеспечить наблюдение за кандидатами и установить наличие/отсутствие у них требуемых для результативной работы качеств, а также дать подробное описание особенностей кандидатов, сформулировать задачи по их обучению. Ведущие методы, используемые при построении деятельности ЦОКР — тесты для выявления способностей кандидатов, включая личностные, умственные характеристики, формализованная оценка биографических данных, осуществление наблюдений за работой кандидатов в процессах трудовой деятельности, различные оценки коллег и руководителей и пр.



Рисунок 13 – Механизм развития рабочей силы инженерных кадров электроэнергетической корпорации*

*Источник: составлено автором.

Преимущества ЦОКР с точки зрения улучшения взаимодействий участников системы развития рабочей силы инженерных кадров ПАО «ОГК-2» являются: тщательный анализ требований к личностно-квалификационным качествам конкретного работника (так как именно данный анализ позволяет

включить важные виды деятельности, задач и ответственности, которые связаны с занимаемыми должностями кандидатов), применение имитации трудовых ситуаций.

Мы предлагаем объединить в рамках одного ЦОКР оценку, обучение и реализацию программ повышения качества рабочей силы и компетентности и конкурентоспособности работников, что существенно повысит эффективность деятельности центра. Оценка служит целям развития корпорации: административной цели, информационной цели и мотивационной цели.

Административные функции ЦОКР с точки зрения улучшения взаимодействий участников системы развития рабочей силы ПАО «ОГК-2» связаны с повышением по службе, понижением, переводом, прекращением трудового договора с работниками.

Информационные функции ЦОКР с точки зрения улучшения взаимодействий участников системы развития рабочей силы инженерных кадров ПАО «ОГК-2» - проведение оценки результатов трудовой деятельности для последующего информирования работников о уровне и качестве их работы, достигнутом уровне лично-квалификационных качеств. При соответствующей организации деятельности ЦОКР работники точно знают, насколько хорошо они работают, что является их слабостью или силой, как они могут совершенствовать свои компетенции.

Наконец, мотивационные функции ЦОКР с точки зрения улучшения взаимодействий участников системы развития рабочей силы инженерных кадров ПАО «ОГК-2» заключаются в том, что на основе проведения оценки результатов деятельности осуществляется последующая мотивация трудового поведения работников. Установив ключевых и важных для организации работников, руководство может их вознаградить зарплатой, благодарностью, повышением в должности в корпорации, др.

Программа проведения оценки достигнутого качества используемой рабочей силы инженерных кадров, осуществляемая ЦОКР, рассчитывается на

несколько дней с отрывом работников от их трудовых обязанностей. Бюджет мероприятий по оценке формируется в установленные сроки и включает, в том числе, размер потерь от «вынужденных» прогулов работников. Роль оценщиков предоставляется управляющим менеджерам корпорации, которые занимают должность на несколько уровней выше уровня экзаменуемого претендента. В рамках деятельности ЦОКР к тестированию, как правило, привлекаются опытные лица и консультанты, которые имеют необходимую подготовку для осуществления оценки, в том числе специалисты в области повышения конкурентоспособности работников, психологи и др.

По нашему мнению, окончательная оценка работника в рамках ЦОКР с точки зрения улучшения взаимодействий участников системы развития рабочей силы организации должна являться итогом специальных подробных обсуждений внутри группы оценщиков. В большинстве случаев должен проводиться ситуационный анализ. В частности, устанавливается стиль работы испытуемого и то, какой из руководителей сможет заставить работать испытуемого с максимальной отдачей, к управленческим функциям и задачам какого рода имеет склонность испытуемый; определяются недостатки для последующего исправления, разрабатываются рекомендации, связанные с повышением его квалификации и компетентности. На базе указанной информации, а также личных впечатлений группа оценщиков приходит к единому мнению, составляет заключение по испытуемому.

В ходе работы ЦОКР решаются разнообразные проблемы достижения необходимого для ПАО «ОГК-2» уровня качества используемой рабочей силы. Следует указать на прогнозируемую высокую экономическую и производственную целесообразность учреждения ЦОКР: также работа ЦОКР позволит увеличить уровень надежности функционирования систем управления электроэнергетической корпорацией до 25%, сократит уровень аварийности на 69%, понизит уровень затрат на подготовку квалифицированных работников на 40%.

В современных социально-экономических условиях построение ЦОКР по эффективности значительно превосходит другие подходы к повышению уровня качества используемой рабочей силы и позволяет поднять процесс построения и функционирования системы развития рабочей силы на новые уровни. ЦОКР позволит мобильней находить мотивированных людей и быстрее выдвигать их. Также принципиально соединить в ЦОКР оценку рабочей силы с программами обучения и развития личностно-квалификационных качеств инженерных работников корпорации электроэнергетики.

3.2. Разработка программы развития инженерных кадров организации

На примере ПАО «ОГК-2» раскроем предложенные критерии инновационности, адаптивности и уникальности работников инженерного труда в их взаимосвязи с существующими параметрами оценки и отбора кадров для современных организаций электроэнергетики.

В основу раскрытия предложенных критериев положим критическое осмысление компетенций ведения проектно-конструкторской, производственно-технологической, монтажно-наладочной и сервисно-эксплуатационной деятельности работниками инженерного труда в рамках реализуемой в стране магистерской подготовки исследуемых кадров организаций электроэнергетики (ФГОС ВО по направлению подготовки 13.04.02. «Электроэнергетика и электротехника», квалификация – магистр).

Важно понимать, что работник инженерного труда в рамках направления подготовки 13.04.02. «Электроэнергетика и электротехника» должен быть готов решать следующие профессиональные задачи для обеспечения инновационного развития и повышения конкурентоспособности ПАО «ОГК-2»:

-формирование системы целей программы (проекта) развития, критериев, показателей достижения данных целей для ПАО «ОГК-2», формирование структуры взаимосвязей целей, выявление системы приоритетов в решении инженерных задач;

-разработка альтернативных вариантов решения проблем производственно-технологической деятельности ПАО «ОГК-2», анализ вариантов, прогнозирование возможных последствий, нахождение ряда компромиссных решений применительно к современным условиям неопределенности и многокритериальности развития отрасли, планирование процессов реализации проектов (программ) производственно-технологической деятельности ПАО «ОГК-2»;

-оценка уровня технико-экономической эффективности решений в области инженерного обслуживания ПАО «ОГК-2»;

-разработка системы норм по выработке, технологических нормативов расхода материалов, топлива, заготовок, электроэнергии, выбор необходимого оборудования, технологической оснастки для ведения безопасной производственно-технологической деятельности ПАО «ОГК-2»;

-оценка уровня экономической эффективности производственно-технологических процессов, выявленных инновационно-технологических рисков, возникающих в рамках внедрения новых технологий и техники в ПАО «ОГК-2»;

-анализ причин брака применительно к производству, разработка комплекса предложений, связанных с предупреждением и устранением брака на ПАО «ОГК-2»;

-разработка комплекса мероприятий, связанных с эффективным использованием сырья и энергии на ПАО «ОГК-2»;

-выбор способов и методов по обеспечению экологической безопасности производственных процессов на ПАО «ОГК-2»;

-обеспечение организации работы исполнителей, принятие решений применительно к условиям различных мнений по перспективам ведения производственно-технологической деятельности ПАО «ОГК-2», организация мероприятий по повышению квалификации работников инженерного труда;

-нахождение компромиссов между требованиями (качество, стоимость, сроки исполнения, безопасность) в рамках долгосрочного и краткосрочного

планирования, определение критериев оптимальности производственно-технологических решений для ПАО «ОГК-2»;

-оценка уровня затрат при обеспечении качества продукции, подготовка комплекса бизнес-планов по выпуску и реализации перспективной и конкурентоспособной продукции организаций электроэнергетики;

-адаптация действующих версий систем по управлению качеством, конкретными условиями производства на базе международных стандартов, реализация процедур управления качеством и технического контроля в ПАО «ОГК-2»;

-проведение оценки состояния, динамики показателей в отношении качества объектов производственно-технологической деятельности с применением требуемых средств и методов исследований;

-разработка физических и математических моделей для объектов производственно-технологической деятельности в ПАО «ОГК-2»;

-разработка системы планов, методик и программ проведения комплексных исследований производственно-технологических процессов ПАО «ОГК-2»;

-проведение анализа результатов, последующий синтез, улучшение процессов по обеспечению качества, проведение испытаний, сертификации продукции с использованием проблемно-ориентированных методов ведения производственно-хозяйственной деятельности в ПАО «ОГК-2»;

-организация и эффективное участие в процессах проведения монтажа, наладки электротехнического и электроэнергетического оборудования;

-организация процессов приемки, освоения вводимого электротехнического и электроэнергетического оборудования, организация ремонта и эксплуатации электротехнического и электроэнергетического оборудования.

Применительно к данным профессиональным задачам, к критерию инновационности работника инженерного труда в части ведения производственно-технологической деятельности на ПАО «ОГК-2» нами отнесены следующие компетенции, важные в подготовке кадров исследуемого направления подготовки:

-способность формулировать технические задания, разрабатывать и использовать средства автоматизации при проектировании и технологической подготовке производства (ПК-6);

способность управлять проектами разработки объектов профессиональной деятельности (ПК-10);

-готовность эксплуатировать, проводить испытания и ремонт технологического оборудования электроэнергетической и электротехнической промышленности (ПК-22);

-способность принимать решения в области электроэнергетики и электротехники с учетом энерго- и ресурсосбережения (ПК-24);

-способность к проверке технического состояния и остаточного ресурса оборудования и организации профилактических осмотров и текущего ремонта (ПК-28).

В свою очередь, к критерию адаптивности работника инженерного труда в части ведения производственно-технологической деятельности на ПАО «ОГК-2» нами отнесены следующие компетенции, важные в подготовке кадров исследуемого профиля:

-способность применять методы создания и анализа моделей, позволяющих прогнозировать свойства и поведение объектов профессиональной деятельности (ПК-8);

-способность осуществлять технико-экономическое обоснование проектов (ПК-11);

-способность разработки планов, программ и методик проведения испытаний электротехнических и электроэнергетических устройств и систем (ПК-25);

-способность к монтажу, регулировке, испытаниям, наладке и сдаче в эксплуатацию электроэнергетического и электротехнического оборудования (ПК-27);

-способность к составлению инструкций по эксплуатации оборудования и программ испытаний (ПК-30).

Наконец, к критерию уникальности работника инженерного труда в части ведения производственно-технологической деятельности на ПАО «ОГК-2» нами отнесены следующие компетенции, важные в подготовке кадров исследуемого профиля:

-способность применять методы анализа вариантов, разработки и поиска компромиссных решений (ПК-7);

-способность выбирать серийные и проектировать новые объекты профессиональной деятельности (ПК-9);

-готовность применять методы и средства автоматизированных систем управления технологическими процессами электроэнергетической и электротехнической промышленности (ПК-23);

-способность определять эффективные производственно-технологические режимы работы объектов электроэнергетики и электротехники (ПК-26);

-способность к подготовке технической документации на ремонт, к составлению заявок на оборудование и запасные части (ПК-29).

Для понимания основного содержания программы по развитию инженерных кадров в ПАО «ОГК-2» была проведена экспертная оценка уровня реализации данных компетенций работниками инженерного труда в исследуемой организации электроэнергетики (таблица 7). Экспертами выступали преподаватели РЭУ им. Г.В. Плеханова, руководители и функциональные менеджеры ПАО «ОГК-2». Шкала проводимой оценки была принята следующая:

-[0; 0,50] – неудовлетворительный уровень реализации компетенции;

-[0,50; 0,65] – удовлетворительный уровень реализации компетенции;

-[0,66; 0,80] – хороший уровень реализации компетенции;

-[0,81; 1,00] – отличный уровень реализации компетенции.

С учетом уровня реализации компетенций при выполнении производственно-технологических работ инженерными кадрами ПАО «ОГК-2» (таблица 7) для ПАО «ОГК-2» была разработана программа развития инженерных кадров и сформулированы основные рекомендации по опережающему развитию работников инженерного труда и повышения их конкурентоспособности на период до 2020 года. Структура программы развития инженерных кадров

для ПАО «ОГК-2» представлена на рисунке 14. Дадим краткую характеристику мероприятиям программы развития инженерных кадров ПАО «ОГК-2».

Таблица 7 – Оценка уровня реализации компетенций при выполнении производственно-технологических работ инженерными кадрами ПАО «ОГК-2»*

№ п/п	Наименование компетенции	Шифр компетенции	Уровень реализации компетенции
<i>Критерий инновационности</i>			
1	способность формулировать технические задания, разрабатывать и использовать средства автоматизации при проектировании и технологической подготовке производства	ПК-6	0,40
2	способность управлять проектами разработки объектов профессиональной деятельности	(ПК-10)	0,67
3	готовность эксплуатировать, проводить испытания и ремонт технологического оборудования электроэнергетической и электротехнической промышленности	(ПК-22)	0,49
4	способность принимать решения в области электроэнергетики и электротехники с учетом энерго- и ресурсосбережения	(ПК-24)	0,60
5	способность к проверке технического состояния и остаточного ресурса оборудования и организации профилактических осмотров и текущего ремонта	(ПК-28)	0,47
<i>Критерий адаптивности</i>			
6	способность применять методы создания и анализа моделей, позволяющих прогнозировать свойства и поведение объектов профессиональной деятельности	(ПК-8)	0,75
7	способность осуществлять технико-экономическое обоснование проектов	(ПК-11)	0,64
8	способность разработки планов, программ и методик проведения испытаний электротехнических и электроэнергетических устройств и систем	(ПК-25)	0,66
9	способность к монтажу, регулировке, испытаниям, наладке и сдаче в эксплуатацию электроэнергетического и электротехнического оборудования	(ПК-27)	0,72
10	способность к составлению инструкций по эксплуатации оборудования и программ испытаний	(ПК-30)	0,48
<i>Критерий уникальности</i>			
11	способность применять методы анализа вариантов,	(ПК-7)	0,42

	разработки и поиска компромиссных решений		
12	способность выбирать серийные и проектировать новые объекты профессиональной деятельности	(ПК-9)	0,48
13	готовность применять методы и средства автоматизированных систем управления технологическими процессами электроэнергетической и электротехнической промышленности	(ПК-23)	0,67
14	способность определять эффективные производственно-технологические режимы работы объектов электроэнергетики и электротехники	(ПК-26)	0,61
15	способность к подготовке технической документации на ремонт, к составлению заявок на оборудование и запасные части	(ПК-29)	0,45

*Источник: составлено автором.

1. Разработка программного обеспечения, комплексное проектирование интегрированных информационных систем организации производственно-технологических процессов в ПАО «ОГК-2». В рамках данного направления планируется реализация следующих рекомендаций по опережающему развитию инженерных кадров и повышению их конкурентоспособности в ПАО «ОГК-2»:

-обеспечить понимание для работников инженерного труда основных составляющих методологии проведения объектно-ориентированного анализа, а также проектирования сложных интегрированных информационных систем организации производственно-технологических процессов;

-развить у работников инженерного труда умения командной работы применительно к реализации технологий по проектированию, разработке, поддержке и развитию сложных программных платформ и комплексов ведения производственно-технологической деятельности;

-обеспечить формирование у работников возможностей эффективного использования современных программно-инструментальных средств поддержки процессов регулирования жизненного цикла интегрированных информационных систем с учетом перспектив развития производственно-технологической деятельности ПАО «ОГК-2».



Рисунок 14 – Основные направления программы развития инженерных кадров в ПАО «ОГК-2»*

*Источник: составлено автором.

2. *Обеспечение энергосбережения, повышения уровня энергетической эффективности, обеспечение ресурсосбережения в ПАО «ОГК-2».* Для обеспечения данного направления программы планируется реализация следующих направлений по опережающему развитию инженерных кадров и повышению их конкурентоспособности в ПАО «ОГК-2»:

-показать важность повышения уровня энергетической эффективности для производственно-технологических процессов ПАО «ОГК-2» и понижения уровня энергоемкости данных процессов для обеспечения долгосрочной конкурентоспособной позиции ПАО «ОГК-2» на международном и национальном рынке электроэнергетической продукции;

-ознакомить работников инженерного труда с современной нормативной и правовой базами в сфере энергосбережения в электроэнергетике, сформировать системное представление о мировых трендах в организационно-технической, законодательной, технологической сферах энергосбережения в электроэнергетике;

-обеспечить понимание у работников инженерного труда основных составляющих методологии рационального использования в производственно-

технологической деятельности достижений практики и науки и в сфере энергосбережения;

-развить практические навыки по применению, проектированию, разработке и испытанию перспективных и современных и энергосберегающих оборудования и технологий.

3. Повышение уровня профессионального мастерства работников инженерного труда в ПАО «ОГК-2» предполагает:

-обеспечение владения работниками инженерного труда основных составляющих актуальной методологии по применению в производственно-технологической деятельности достижений практики и науки в сфере производства электроэнергетической продукции, количественного и качественного анализа реализуемых технологических процессов, оборудования;

-развитие у работников инженерного труда практических навыков по разработке, проведению, корректировке и управлению производственно-технологическими процессами в ПАО «ОГК-2»;

-развитие компетенций работников инженерного труда, связанных с правильной интерпретацией всех полученных результатов в части их практической деятельности, исследований и экспериментов, корректной оценкой уровня эффективности выбранных технологий, производственно-технологических приемов.

4. Развитие компетенций работников инженерного труда для ведения инновационной деятельности в ПАО «ОГК-2». В рамках данного мероприятия программы планируется:

-обеспечить освоение работниками инженерного труда современных технологий по производству электроэнергетической продукции;

-обеспечить освоение работниками инженерного труда навыков по применению новейших программно-аналитических продуктов, необходимых для расчета результатов организации производственно-технологической деятельности в ПАО «ОГК-2».

5. Совершенствование инновационной составляющей в системе принимаемых инженерных решений в ПАО «ОГК-2». Предлагается реализация

данного направления через осуществление образовательных мероприятий, позволяющих:

-повысить уровень квалификации работников инженерного труда для реализации целей по формированию у данных работников компетенций, которые направлены на производство более конкурентоспособных видов электроэнергетической продукции, выбор более рациональных производственно-технологических процессов;

-обеспечить получение работниками инженерного труда знаний в сфере проведения рыночной оценки, выбора современных инструментов, связанных с разработкой производственно-технологических решений, их последующей патентной защиты.

6. Использование инновационных технологий инженерных и экологических изысканий, проведения экологического мониторинга производственно-технологических процессов ПАО «ОГК-2». В рамках данного направления программы планируется реализация следующих рекомендаций:

-развить у работников инженерного труда навыки по применению методологических основ в сфере построения, а также функционирования экосистем в электроэнергетике;

-развить у работников инженерного труда навыки по проектированию систем инженерно-экологических изысканий, проведению экологического мониторинга производственно-технологических процессов в ПАО «ОГК-2»;

-развить у работников инженерного труда навыки по применению современных методов анализа производственно-технологической среды в электроэнергетике, включая и последующую интерпретацию полученных данных;

-научить работников инженерного труда проводить анализ и оценку состояния экологической среды ПАО «ОГК-2», составлять долговременные прогнозы изменения среды, проводить поэтапное формирование отчетов в части проводимых инженерно-экологических изысканий.

7. Внедрение современных технологий в области бережливого производства в ПАО «ОГК-2». Данное мероприятие программы призвано обеспечить

опережающее развитие инженерных кадров и повышение их конкурентоспособности в ПАО «ОГК-2» за счет:

- выработки у работников инженерного труда умений, связанных с выделением и устранением непроизводительных затрат и процессов, которые не создают ценность для электроэнергетической продукции;

- формирования компетенций работников инженерного труда в области формирования системы регламентации работ применительно к бережливому производству в ПАО «ОГК-2»;

- развития навыков управления изменениями в части рационального внедрения инструментов и принципов бережливого производства, а также эффективного противостояния возможным сопротивлениям при разработке программы по вовлеченности работников инженерного труда в процессы постоянных улучшений и изменений производственно-технологических процессов в ПАО «ОГК-2».

Важно отметить, что результатом разработки программы развития инженерных кадров в ПАО «ОГК-2» станет повышение роли технологической составляющей в производстве, получение кадровым составом дополнительной квалификации и усиление влияние кадров на производственно-технологические процессы через методы опережающего обучения. Для усиления результативности реализации программы нами рекомендуется использовать концепцию научно-технологического развития, опирающуюся на предложенные в работе критерии инновационности, адаптивности и уникальности.

Следует также отметить, что важным условием успешной трудовой деятельности инженерных работников, а также развития у данных работников ответственности и инициативности выступает осознание работниками сопричастности к успехам корпорации, информирование работников о достигнутых результатах развития ПАО «ОГК-2», об иных успехах и трудностях корпорации. Кроме этого, важную роль при формировании и развитии рабочей силы для ПАО «ОГК-2» имеет знание работниками системы мотивации. Большинство работников обязательно следует ознакомить с утвержденными

регламентами, которые регулируют трудовую деятельность, вопросы развития и стимулирования труда работников.

В завершении изучения данных вопросов эффективной разработки рекомендаций по развитию рабочей силы инженерных кадров ПАО «ОГК-2» отметим преимущества, которые получит корпорация от применения рассмотренных регламентов:

- рациональное обеспечение в ПАО «ОГК-2» базового качественного сервиса посредством эффективной реализации процессов системы развития рабочей силы и повышения конкурентоспособности инженерных работников;
- более тесная ориентация ПАО «ОГК-2» на поиск компетентных инженерных работников исходя из реальных потребностей, на осуществление увязки мотивации, нормирования деятельности работников со стратегиями корпорации, четкое понимание вклада конкретного работника в результаты деятельности организации.

3.3. Оценка эффективности развития рабочей силы инженерных кадров

Главной методологической проблемой оценки эффективности развития рабочей силы организаций электроэнергетики (на примере ПАО «ОГК-2») выступает выяснение большинства характеристик по рабочей силе, их оценки, собственно критериев проведения оценки эффективности.

В рамках решения этой проблемы важно исходить из стратегических целей, задач оценки уровня эффективности развития рабочей силы ПАО «ОГК-2», степени влияния рабочей силы на уровень инвестиционной привлекательности отраслевой организации, ее рыночную цену.

С нашей точки зрения, можно выделить две группы различных методов оценки эффективности развития рабочей силы организации: инструментальные и экспертные методы.

Как экспертный, так и инструментальный подходы к проведению оценки

эффективности развития рабочей силы имеют определенные ограничения, которые не позволяют считать эти методы универсальным средством при решении проблем оценки эффективности трудовой деятельности работников. Каждый из методов по оценке эффективности обладает своими плюсами и минусами с учетом установленных критериев выбора.

Экспертные методы проведения оценки имеют некоторые ограничения. Прежде всего, применение данных методов продуктивно и возможно в стабильных, давно действующих на рынке электроэнергетических корпорациях, где сотрудники давно знакомы и имеют устоявшееся мнение в отношении результатов деятельности корпорации. Далее, эти мнения в своей совокупности следует считать только приближением к возможной объективной оценке работников (всегда есть определенная доля сомнений в отсутствии намеренных или случайных искажений проводимой оценки). Помимо этого, экспертный опрос, оценка качества рабочей силы и иные мероприятия оценки эффективности, как правило, сильно дезорганизуют работу корпорации, изменяют обстановку в группах и коллективе, что сказывается определенным образом на уровне объективности оценок. Наконец, экспертная оценка, как правило, направлена на фиксацию актуального уровня, «прошлых заслуг», при этом практически не обеспечивает получение информации для составления прогнозов эффективности в будущем, потенциальных возможностей работников. Эти причины не дают в полной мере возможным считать экспертный метод эффективным инструментом оценки эффективности развития рабочей силы ПАО «ОГК-2».

Понимая недостатки названных подходов при оценке уровня эффективности развития рабочей силы организации, специалисты часто пытаются найти возможности совместить различные подходы применительно к одной технологии оценки, но в рамках решения подобных задач возникают значительные сложности. Причина затруднений — в достаточно принципиальных различиях указанных подходов. Экспертный подход связан с формированием

взглядов на работников как на элементы системы развития рабочей силы организаций электроэнергетики, следовательно, оценка эффективности развития рабочей силы здесь понимается как установление соответствия различных качеств работников не выражаемым прямо, но определенным стандартам качества используемой в корпорации рабочей силы.

Что касается инструментального подхода, его главный недостаток состоит в том, что рассматривается работник вне его связей с корпорацией. Фактически, оценка эффективности развития рабочей силы ПАО «ОГК-2» — это установление степени выраженности определенных стандартных качеств используемой рабочей силы. При комбинировании двух подходов несовместимыми бывают не процедуры оценки и используемые методики (например, анкету по «групповой оценке личности работников» вполне следует дополнить рядом психодиагностических тестов), а все итоговые, завершающие, ближайшие применительно к достижению стратегических целей, задач этапы оценивания уровня эффективности развития рабочей силы организации: каким образом принимать конкретное управленческое решение — с учетом результатов тестирования, или с учетом совокупных мнений группы экспертов.

Оценка уровня эффективности развития рабочей силы организации должна отвечать определенным требованиям:

- объективность — она не должна зависеть от частного мнения индивида или группы суждений экспертов;
- надежность — оценка должна быть относительно свободна от влияния группы ситуативных факторов (настроения, прошлых неудач и успехов, случайных явлений);
- достоверность по отношению к трудовой деятельности — оценка должна давать возможность понять реальные уровни владения работником навыков, знаний и умений (как успешно работники справляется с обязанностями);

– прогнозность — все представленные оценки должна обеспечивать получение представления о том, какие виды деятельности и применительно к какому уровню управления работник способен потенциально выполнять;

– комплексность — оценке подвергается не только работник корпорации, а также и связи между работниками, трудовые отношения внутри корпорации, а также возможности в области обеспечения необходимого качества рабочей силы в целом по корпорации;

– доступность — процесс представления оценки, критерии и показатели оценки уровня эффективности трудовой деятельности в корпорации должны быть объективны, понятны оценщикам, наблюдателям и самим оцениваемым работниками.

По нашему мнению, к числу главных критериев при выборе метода оценки эффективности развития рабочей силы организации следует отнести уровень вовлечения в процессы оценки самих работников, руководства корпорации, уровень затрат денежных средств и времени, точность полученных результатов оценки эффективности (с учетом имеющегося опыта в корпорации).

Многие методы оценки эффективности развития рабочей силы инженерных кадров ПАО «ОГК-2» являются весьма дорогостоящими, поэтому реализуется многократный отбор методов на все последующие ступени. Не всегда объектом оценки уровня эффективности выступает отдельный работник, часто объектом оценки становится группа работников. На уровне осуществления групповой оценки достигаемого качества рабочей силы наилучшим образом видны все взаимодействия, творческая атмосфера, также отпадает значимость выделения личных вкладов работников, в случае, когда большинство участников выполняют неоднородные виды работ. Процесс оценки эффективности развития рабочей силы ПАО «ОГК-2» помогают выявить желаемую конкурентоспособность работников корпорации.

В свою очередь при выборе критериев оценки эффективности развития рабочей силы инженерных кадров ПАО «ОГК-2» следует обязательно учесть

ряд факторов: прежде всего, при решении каких задач применяются полученные результаты оценки; также для каких групп работников следует установить критерии, особенно учитывая, что данные критерии будут дифференцированы с учетом ответственности, сложности, характера трудовой деятельности работников. Далее нами с учетом обозначенных в параграфе 2.2. показателей изменения личностно-квалификационных качеств работников дана оценка эффективности развития рабочей силы для ПАО «ОГК-2».

Прежде всего, хотелось бы отметить, что в результате проведенных мероприятий (параграф 3.1. и 3.2.) эффективность развития рабочей силы ПАО «ОГК-2», повысилась (таблица 8).

Таблица 8 – Динамика показателей качества рабочей силы инженерных кадров электроэнергетической корпорации ПАО «ОГК-2»*

Показатели	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.
Коэффициент отраслевого стажа (К1)	0,72	0,75	0,81	0,83
Коэффициент стабильности кадров (К2)	0,86	0,88	0,91	0,91
Коэффициент использования рабочего времени (К3)	0,76	0,78	0,82	0,84
Коэффициент профессионального роста (К4)	0,64	0,69	0,73	0,75
Коэффициент образования (К5)	0,75	0,80	0,86	0,86
Коэффициент инновационности (К6)	0,12	0,15	0,18	0,19
Коэффициент адаптивности (К7)	0,45	0,57	0,62	0,64
Коэффициент уникальности (К8)	0,05	0,06	0,06	0,6
Коэффициент конкурентоспособности работников (К9)	0,63	0,66	0,69	0,70

* Источник: составлено автором.

Это позволяет утверждать о наличии потенциальных возможностей в электроэнергетической корпорации ПАО «ОГК-2» в сфере повышения производительности труда, а также повышения лояльности работников к стратегии и политики перспективного развития корпорации. Докажем это на следующих частных показателях эффективности развития рабочей силы ПАО «ОГК-2».

В таблице 9 представлена динамика показателей среднегодовой численности работников и среднегодовой производительности труда (выработки),

которая показывает закономерности происходящих процессов в рамках оценки эффективности развития рабочей силы ПАО «ОГК-2».

Таблица 9 – Динамика объема реализации, численности работников и выработки в ПАО «ОГК-2»*

Показатели	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2015 г. к 2011 г., %
Выручка от реализации, млн. руб.	61 387	102 975	110 801	116 004	112 116	182,6
Численность работников, чел.	10 100	9 852	9037	8949	8957	88,7
Уровень производительности труда (выработки), млн. руб.	6,078	10,452	12,261	12,962	12,517	205,9

* Источник: составлено автором на основе ежегодных отчетов ПАО «ОГК-2».

В соответствии с приведенными данными можно зафиксировать ряд закономерностей и тенденций, характерных с точки зрения оценки эффективности развития рабочей силы ПАО «ОГК-2»: устойчивый рост уровня среднегодовой производительности труда при колеблющемся составе работников.

По нашему мнению, цель оценки эффективности развития рабочей силы инженерных кадров ПАО «ОГК-2» связана с тем, чтобы все полученные цифровые показатели оценки уровня текучести по возможности поддерживать на низком уровне, поскольку часто применительно к условиям функционирования современного рынка труда и образовательных услуг бывает трудно и достаточно затратно быстро найти требуемых работников, а каждое занятие рабочего места новым работником связано с еще большими затратами, увеличивающимися в силу возрастания требований работников и увеличения времени, связанного с освоением и адаптацией работника к новому рабочему месту. В силу того, что названные отношения приводят к разным результатам, важным для их использования в рамках оценки уровня эффективности выступает систематическое применение однажды выбранной формулы с тем, чтобы обеспечить сохранение возможностей по сравнению разных временных периодов

функционирования ПАО «ОГК-2». При сравнении же разных отраслевых организаций также требуется, чтобы в базис были положены одинаковые формулы оценки.

По нашему мнению, изменение показателей рабочего времени следует считать другой важной информацией, которая анализируется применительно к оценке эффективности развития рабочей силы ПАО «ОГК-2». К возможным изменениям показателей рабочего времени следует отнести колебания и годового, и недельного, и дневного рабочего времени, включая и учет времени выходных и отпусков.

Статистика обеспечения должного вознаграждения за выполненную трудовую деятельность в рамках осуществления оценки уровня эффективности позволяет дать разъяснения в отношении решения вопросов регулирования уровня средних заработков в корпорации и уровня размера зарплаты в сравнении с прочими организациями электроэнергетики, а также применительно к процессам эффективного тарифного развития оплаты труда работников корпорации. Статистика социальных процессов дает все необходимые сведения в отношении параметров обеспечения отпускных выплат, гратификации, уровня социальных льгот. Важным инструментом, который требуется для получения всей актуальной информации следует считать ежедневное обращение руководства к работникам ПАО «ОГК-2».

По нашему мнению, почти все перечисленные показатели оценки уровня эффективности выразительны в случае, когда установлены периоды времени и когда есть возможность сравнить их во времени в динамике. Ряд данных особо применим для сравнения различных организаций электроэнергетики. Особенно когда речь идет о том, чтобы обеспечить сопоставимость показателей трудовой деятельности в различных организациях, сравнить схожие данные, виды понесенных расходов на стимулирование, исходные параметры мотивации труда работников.

Выводы по главе 3.

Важными перспективными составляющими в области развития рабочей

силы ПАО «ОГК-2» являются: разработка стратегии развития рабочей силы ПАО «ОГК-2» через создание систем корпоративного обучения для формирования условий долгосрочного повышения уровня личностно-квалификационных качеств работников; построение механизма развития рабочей силы ПАО «ОГК-2» через формирование в структуре корпорации Центров оценки конкурентоспособности работников (ЦОКР). В современных социально-экономических условиях построение ЦОКР по эффективности значительно превосходит другие подходы к повышению уровня качества используемой рабочей силы, в т.ч. и рабочей силы инженерных работников, и позволяет поднять процесс построения и функционирования системы развития рабочей силы на новый уровень, соответствующий современным требованиям рынка труда. ЦОКР позволит мобильней находить мотивированных людей и быстрее выдвигать их. Также принципиально соединить в ЦОКР оценку рабочей силы с программами обучения и развития личностно-квалификационных качеств инженерных работников корпорации. В этих условиях важно скорректировать и четко определить основные функции ЦОКР – административные, информационные и мотивационные. Преимуществами ЦОКР с точки зрения улучшения взаимодействия участников системы развития рабочей силы инженерных кадров ПАО «ОГК-2» являются: тщательный анализ требований к личностно-квалификационным качествам конкретного работника (так как именно данный анализ позволяет включить важные виды деятельности, задач и ответственности, которые связаны с занимаемыми должностями кандидатов), применение имитации трудовых ситуаций.

Применение институционального подхода в процессе разработки и реализации стратегии развития рабочей силы ПАО «ОГК-2» требует применения инновационных технологий, форм и методов корпоративного обучения. Все это связано с обучением работников в рамках решения сложных организационных и экономических проблем, возникающих при ведении бизнеса, при проведении

комплекса организационных изменений в корпорации. Это требует также сочетания технологий e-Learning с инновационными методами по групповому обучению (в малых коллективах) посредством применения интерактивных методов, а также креативного использования положительно зарекомендовавших себя в практической деятельности традиционных форм подготовки работников для электроэнергетической корпорации. Это предполагает реализацию концепции комбинированного обучения (blended education). Система комбинированного обучения, необходимая для повышения качества используемой рабочей силы на ПАО «ОГК-2», позволит реализовать большинство преимуществ e-Learning-технологий, она также включает в себя специальные инструменты, которые позволяют решать актуальные организационные и экономические проблемы; она ориентирована на создание проактивных механизмов взаимодействий и выработки эффективных навыков в различных областях развития ПАО «ОГК-2». Указанный тип обучения помогает сформировать требуемые «гибкие» компетенции, поскольку получение данных компетенций выступает целью разработки и реализации стратегии развития рабочей силы инженерных работников корпорации.

В ходе исследования выявлены преимущества, которые получит корпорация от применения новых методических подходов к формированию программ развития рабочей силы инженерных кадров: рациональное обеспечение в ПАО «ОГК-2» базового качественного сервиса посредством эффективной реализации процессов системы развития рабочей силы и повышения конкурентоспособности работников; целенаправленная ориентация ПАО «ОГК-2» на поиск компетентных работников исходя из реальных потребностей бизнеса, на осуществление увязки мотивации, нормирования деятельности работников с учетом стратегий корпорации; четкое понимание вклада конкретного работника в результаты бизнеса.

На примере ПАО «ОГК-2» раскрыты механизмы развития предложенных критериальных для современных условий характеристик рабочей силы инженерных кадров - инновационности, адаптивности и уникальности, а

также их взаимосвязи с существующими параметрами оценки и отбора кадров для современных организаций электроэнергетики. В основу раскрытия предложенных критериев положим критическое осмысление компетенций ведения проектно-конструкторской, производственно-технологической, монтажно-наладочной и сервисно-эксплуатационной деятельности работниками инженерного труда в рамках реализуемой в стране магистерской подготовки исследуемых кадров организаций электроэнергетики (ФГОС ВО по направлению подготовки 13.04.02. «Электроэнергетика и электротехника», квалификация – магистр). Проведена оценка уровня реализации компетенций при выполнении производственно-технологических работ инженерными кадрами ПАО «ОГК-2».

Определены основные направления программы развития инженерных кадров в ПАО «ОГК-2» с учетом развития критериальных характеристик их рабочей силы, а также комплекс конкретных мероприятий по их реализации. В частности, по таким направлениям как: энергосбережение, повышение уровня энергетической эффективности, обеспечение ресурсосбережения в ПАО «ОГК-2»; разработка программного обеспечения, комплексное проектирование интегрированных информационных систем организации производственно-технологических процессов; подготовка работников инженерного труда для ведения инновационной деятельности; повышение инновационной составляющей в системе принимаемых инженерных решений; внедрение современных технологий в области бережливого производства; инновационные технологии инженерных и экологических изысканий, проведения экологического мониторинга производственно-технологических процессов.

Неотъемлемой составляющей системы развития рабочей силы инженерных кадров является оценка ее эффективности. При ее осуществлении важно выбрать адекватный метод оценки эффективности развития рабочей силы организации и правильно определить показатели и критерии этой оценки. К числу главных критериев при выборе метода оценки эффективности развития

рабочей силы организации следует отнести уровень вовлечения в процессы оценки самих работников, руководства корпорации, уровень затрат денежных средств и времени, точность полученных результатов оценки эффективности (с учетом имеющегося опыта в корпорации). В свою очередь при выборе критериев оценки эффективности развития рабочей силы инженерных кадров применительно к электроэнергетической корпорации следует обязательно учесть ряд факторов: прежде всего, при решении каких задач применяются полученные результаты оценки; также для каких групп работников следует установить критерии, особенно учитывая, что данные критерии будут дифференцированы с учетом ответственности, сложности, характера трудовой деятельности работников.

Исследование показало, что с точки зрения оценки эффективности развития рабочей силы ПАО «ОГК-2» в корпорации сегодня фиксируется устойчивый рост уровня среднегодовой производительности труда.

Заключение

В результате выполненного исследования получены следующие основные результаты:

1. Установлено, что рабочая сила, являясь основным ресурсом современной организации, обеспечивает рациональное формирование и эффективное использование всех прочих ресурсов, играет ведущую роль в функционировании ее основных подсистем. В современных условиях все большее значение для повышения конкурентоспособности организации приобретает формирование необходимого качества рабочей силы и обеспечение его постоянного развития. Качество рабочей силы организации определено как весь сформированный по факту осуществления инвестиций, накопленный работниками организации определенный фиксированный запас здоровья, навыков, знаний, способностей, мотиваций, профессионализма, проч., а также качество формирующихся при этом организационных и социальных взаимосвязей и отношений, которые в совокупности во многом определяют качество труда, его производительность и эффективность и тем самым влияют на результаты функционирования организации.
2. Выявлены особенности развития качества рабочей силы производственных организаций в современных условиях: финансовые, информационно-коммуникационные, организационные, материально-технические, а также основные тенденции развития рабочей силы организации с учетом отраслевой и региональной специфики, в частности, усиление связи развития рабочей силы инженерных кадров организации со следующими процессами: инвестиционными, инновационными, информатизации, интеллектуализации труда, увеличения уровня стоимости организаций, повышения компетентности работников, взаимосвязь и взаимообусловленность с экономическим потенциалом организаций.
3. Определено, что система развития рабочей силы организаций должна

включать планирование, организацию и реализацию мероприятий по повышению уровня способности работников обеспечить соответствие их квалификации возможным задачам (сбалансированная квалификация), а также реализацию мероприятий по повышению уровня способности и готовности работников принять перемены и активно осуществить реализацию программ деятельности и развития организации, обеспечивать эффективное функционирование организаций (сбалансированная мотивация).

4. Раскрыта системообразующая роль рабочей силы инженерных кадров в современной производственной организации. Изучение в ходе диссертационного исследования роли работника инженерного труда в инновационных процессах организаций электроэнергетики, показало, что данные работники должны обладать широким комплексом качеств, например, способностью саморазвиваться и самосовершенствоваться, обладать постоянным стремлением к инновациям, готовностью энергично преодолевать препятствия, интересом к проведению экспериментов, способностью аргументированно обмениваться мнениями, умением в полной мере принимать и осознавать свою ответственность за результаты деятельности организаций электроэнергетики.

5. С целью выработки подходов и принципов совершенствования на основе системного подхода механизма развития рабочей силы инженерных кадров организации в современных условиях в ходе диссертационного исследования были выявлены и изучены основные тенденции развития рабочей силы производственных организаций: усиление связи процесса развития рабочей силы инженерных кадров организаций со следующими процессами: инвестиционными, инновационными, информатизации, интеллектуализации труда, увеличения уровня стоимости организаций, повышения компетентности работников.

6. С точки зрения достижения желаемого уровня личностно-квалификационных качеств персонала обоснована необходимость реализации системного подхода к развитию рабочей силы организации, целью которого должно являться создание перспективной способности организации к обеспечению

устойчивых конкурентных преимуществ на базе удовлетворения потребностей организации в высокомотивированных, квалифицированных, приверженных работников. Реализация системного подхода к развитию рабочей силы организации предполагает тесную взаимосвязь и взаимозависимость мероприятий по развитию рабочей силы с большинством процессов эффективного управления трудом и персоналом на всех уровнях организации и связана с созданием и сохранением конкурентных преимуществ организации. Разработана модель системы развития рабочей силы организации. Каждый ее элемент обеспечивает реализацию определенной задачи развития рабочей силы организации. Система функциональных элементов ориентирована на обеспечение принятия эффективных решений общих задач. При этом модель предполагает осуществление учета использования таких личностно-квалификационных характеристик рабочей силы инженерных кадров, как: инновационность, позволяющая выполнять работы с применением новых технологий в условиях меняющейся среды; адаптивность, обеспечивающая расширение должностных инструкций и видов выполняемых работ; уникальность, характеризующая готовность к выполнению особых работ при наличии у работников инженерного труда соответствующих компетенций и личностных характеристик.

7. При реализации системного подхода предложено выделить производственный, инвестиционно-инновационный и информационно-инфраструктурный блоки, объединяющие составляющие системы развития рабочей силы инженерных кадров организации по принципу их принадлежности к тому или иному типу бизнес-процессов.

Сформулированы основные положения построения и определения взаимодействий элементов системы развития рабочей силы инженерных кадров организации. Основопологающей является оценка взаимосвязи и взаимозависимости системы развития рабочей силы инженерных кадров организации с целями самой организации в аспекте стоящих перед ней задач и требуемых личностно-квалификационных качеств работников, учитывающая потребности в

необходимом для текущих и перспективных целей развития организации уровне личностно-квалификационных качеств работников, предполагающая дальнейшее комплексное профессионально-квалификационное и личностное развитие работников. При построении системы развития рабочей силы инженерных кадров следует также учитывать воздействия внутрикорпоративных (внутренних) и внешних социально-экономических факторов.

8. В рамках предложенной системы разработана и внедрена программа профессионально-квалификационного и личностного развития рабочей силы, адаптированная для электроэнергетической корпорации, обеспечивающая улучшение личностно-квалификационных качеств работников за счет: развития способностей работников, возможностей по приобретению знаний и навыков, необходимых для последующего продвижения в организациях на управленческие должности; способности организации удерживать персонал; реализации курсов молодого работника для облегченного перехода работников на работу после учебы, позволяющих быстрее адаптироваться применительно к конкретным рабочим местам.

9. Разработана методика оценки личностно-квалификационных качеств инженерных работников организации, состоящая из следующих основных блоков: определение содержания оценки личностно-квалификационных качеств инженерных работников посредством анализа действующей стратегии, уточнения целей долгосрочного развития организации; выбор оцениваемых характеристик и показателей и критериев их оценки; измерение показателей и характеристика личностно-квалификационных качеств работников организаций электроэнергетики; выявление всех возможных отклонений, установление причин отклонений, разработка мер для устранения отклонений. Определены ее основные этапы и составляющие - подсистемы, каждая из которых охватывает те или иные составляющие личностно-квалификационных качеств работников. Представленная структура может рассматриваться как типовая.

Методика строится на следующих принципах оценки личностно-квалификационных качеств работников: эффективности использования рабочей силы; практической значимости; диалектического единства динамических и статических характеристик сформированной рабочей силы организации; стратегического единства; целевой установки; комплексности; сопоставимости результатов; непрерывности; существенности.

Реализуя задачи относительно обеспечения оперативности, минимизации уровня трудоемкости оценки, учета ключевых документов развития экономики России и ее производственной сферы в условиях перехода к инновационной экономике и реализации программы импортозамещения и одновременно обеспечения комплексной характеристики личностно-квалификационных качеств инженерных работников организации предложены следующие показатели: образование работников; стаж их работы по полученной профессии (специальности)/в отрасли; уровень стабильности кадров; масштабы профессионального развития, повышения квалификации; уровень использования времени работы; уровень инновационности рабочей силы; уровень адаптивности рабочей силы; уровень уникальности компетенций и личностных характеристик работников; уровень конкурентоспособности работников.

10. В рамках системного подхода осуществлен учет государственной поддержки программ развития работников инженерного труда для отраслевых организаций. В частности, она может быть реализована через такие механизмы как: создание федерального банка программ повышения квалификации, которые реализуются российскими образовательными организациями высшего образования с учетом заявленных требований; создание групп слушателей в рамках наиболее востребованных программ повышения квалификации в электроэнергетике на базе квалификационного отбора работников инженерного труда, включая и формирование групп слушателей для реализации целей осуществления конкретных проектов. Определены роль и место профессиональных стандартов в реализации механизма развития рабочей силы инженерных кадров в

условиях реализация нового закона № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации», которые следует применять как базис для формирования корпоративных стандартов, включая и базис для разработки должностных обязанностей работников, в т.ч. инженерных кадров организаций электроэнергетики, критериев и нормативных значений показателей их личностно-квалификационных качеств, учитывать при составлении образовательных программ, учебных и методических материалов, при выборе методов и форм обучения при реализации программ профессионального обучения, внутрикорпоративного обучения и развития рабочей силы работников.

11. Разработаны подходы к формированию стратегии развития рабочей силы (на примере электроэнергетической корпорации ПАО «ОГК-2») через создание систем корпоративного обучения для формирования условий долгосрочного повышения уровня личностно-квалификационных качеств работников; построению конкретного механизма развития рабочей силы через формирование в структуре корпорации Центра оценки конкурентоспособности работников (ЦОКР). Показано, что в современных социально-экономических условиях построение ЦОКР по эффективности значительно превосходит другие подходы к повышению уровня качества используемой рабочей силы, в т.ч. и рабочей силы инженерных работников, и позволяет поднять процесс построения и функционирования системы развития рабочей силы на новый уровень, соответствующий современным требованиям рынка труда. ЦОКР позволяет мобильней находить мотивированных людей и быстрее продвигать их. Также принципиально соединить в ЦОКР оценку рабочей силы с программами обучения и развития личностно-квалификационных качеств инженерных работников корпорации. Преимуществами ЦОКР с точки зрения улучшения взаимодействий участников системы развития рабочей силы инженерных кадров являются: тщательный анализ требований к личностно-квалификационным качествам конкретного работника (так как именно данный анализ позволяет

включить важные виды деятельности, задач и ответственности, которые связаны с занимаемыми должностями кандидатов), применение имитации трудовых ситуаций.

12. Обосновано применение инновационных технологий, форм и методов корпоративного обучения, предполагающее реализацию концепции комбинированного обучения (blended education) при сочетании технологии e-Learning с инновационными методами по групповому обучению (в малых коллективах) посредством применения интерактивных методов, а также креативного использования положительно зарекомендовавших себя в практической деятельности традиционных форм. Система комбинированного обучения позволяет реализовать большинство преимуществ e-Learning-технологий, она также включает в себя специальные инструменты, которые позволяют решать актуальные организационные и экономические проблемы; она ориентирована на создание проактивных механизмов взаимодействий и выработки эффективных навыков в различных областях развития организации. Указанный тип обучения помогает сформировать требуемые «гибкие» компетенции, поскольку получение данных компетенций выступает целью разработки и реализации стратегии развития рабочей силы инженерных работников корпорации.

13. На примере ПАО «ОГК-2» раскрыты механизмы развития предложенных критериальных для современных условий характеристик рабочей силы инженерных кадров - инновационности, адаптивности и уникальности, а также их взаимосвязи с существующими параметрами оценки и отбора кадров для современных организаций. В основу раскрытия предложенных критериев положено критическое осмысление компетенций ведения проектно-конструкторской, производственно-технологической, монтажно-наладочной и сервисно-эксплуатационной деятельности работниками инженерного труда в рамках реализуемой в стране магистерской подготовки исследуемых кадров организаций электроэнергетики (ФГОС ВО по направлению подготовки 13.04.02. «Электроэнергетика и электротехника», квалификация – магистр).

Проведена оценка уровня реализации компетенций при выполнении производственно-технологических работ инженерными кадрами ПАО «ОГК-2».

Определены основные направления программы развития инженерных кадров в ПАО «ОГК-2» с учетом развития критериальных характеристик их рабочей силы, а также комплекс конкретных мероприятий по их реализации. В частности, по таким направлениям как: энергосбережение, повышение уровня энергетической эффективности, обеспечение ресурсосбережения в ПАО «ОГК-2»; разработка программного обеспечения, комплексное проектирование интегрированных информационных систем организации производственно-технологических процессов; подготовка работников инженерного труда для ведения инновационной деятельности; повышение инновационной составляющей в системе принимаемых инженерных решений; внедрение современных технологий в области бережливого производства; инновационные технологии инженерных и экологических изысканий, проведения экологического мониторинга производственно-технологических процессов.

14. Разработана на основе теоретических и практических исследований методика оценки эффективности системы развития рабочей силы инженерных кадров. Она включает обоснование выбора адекватного метода оценки эффективности развития рабочей силы организации, корректного определения показателей и критериев этой оценки. К числу главных критериев при выборе метода оценки эффективности развития рабочей силы организации отнесен уровень вовлечения в процессы оценки самих работников, руководства корпорации, уровень затрат денежных средств и времени, точность полученных результатов оценки эффективности (с учетом имеющегося опыта в корпорации). При выборе критериев оценки эффективности развития рабочей силы инженерных кадров обязательно учитывается ряд факторов: прежде всего, при решении каких задач применяются полученные результаты оценки; также для каких групп работников следует установить критерии, особенно учитывая, что

данные критерии будут дифференцированы с учетом ответственности, сложности, характера трудовой деятельности работников.

Определены показатели и характеристики организации, определяющие эффективность построения и функционирования системы развития рабочей силы инженерных кадров: профессиональный уровень руководителей и специалистов; уровень взаимозаменяемости работников; уровень производительности труда разных категорий работников; возможности осуществления ротации кадров; качество выпускаемой традиционной и инновационной продукции, выполняемых работ и оказываемых услуг, др.

Список использованных источников и литературы

Нормативно-правовые, статистические и справочные источники

1. Конституция Российской Федерации (принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г.) // «Российская газета» от 25 декабря 1993 г. [Электронный ресурс] – Режим доступа: СПС «КонсультантПлюс». Дата обращения – 10.12.2015.
2. Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть 1. [от 30.11.1994 № 51-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.10.1994) [Электронный ресурс] – Режим доступа: СПС «КонсультантПлюс». Дата обращения – 13.04.2016.
3. Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть 2. [от 26.01.1996 № 14-ФЗ (принят ГД ФС РФ 22.12.1995) [Электронный ресурс] – Режим доступа: СПС «КонсультантПлюс». Дата обращения – 15.10.2015.
4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2001) [Электронный ресурс] – Режим доступа: СПС «КонсультантПлюс». Дата обращения – 25.02.2016.
5. Федеральный закон от 3 июля 2016 г. N 238-ФЗ "О независимой оценке квалификации". Российская газета. – № 146, 06.07.2016.
6. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года Распоряжение Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1662-р. [Электронный ресурс] – Режим доступа: СПС «КонсультантПлюс». Дата обращения – 20.11.2015.
7. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 12 мая 2015 г. №490 "Об утверждении ведомственной целевой программы "Повышение квалификации инженерно-технических кадров на 2015-2016 годы". [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://engineer-cadry.ru/sites/default/files/%D0%9F%D1%80%D0%B8%D0%BA%D0%B0%D0%B7%20E2%84%96%20490%20%D0%BE%D1%82%2012.05.2015.pdf>. Дата обращения –

16.11.2015.

8. Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. N 594 "О Президентской программе повышения квалификации инженерных кадров на 2012 - 2014 годы". [Электронный ресурс] – Режим доступа: Система ГАРАНТ: <http://base.garant.ru/70170956/#ixzz4NJv4SbHu>. Дата обращения – 09.12.2015.

9. Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации. Принята Международной Конфедерацией труда на её 97-й сессии. Женева, 10.06.2008 г. — Офиц. текст. — [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/pdf/fair_globalization.pdf. Дата обращения – 05.06.2015.

10. Демографический ежегодник России: [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1137674209312. Дата обращения – 07.05.2016.

11. Исследования Института демографии Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики». [Электронный ресурс] – Режим доступа: URL: www.hse.ru/org/hse/demo. Дата обращения – 03.04.2016.

12. Регионы России. Социально-экономические показатели: стат. сб. М.: Росстат. [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1138623506156. Дата обращения – 06.02.2016.

13. Российский статистический ежегодник: стат. сб. М.: Росстат, [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1135087342078. Дата обращения – 15.03.2016.

14. Россия в цифрах: краткий. стат. сб. М.: Росстат. [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc. Дата обращения – 15.07.2016.

15. Социально-экономические показатели РФ в 1991–2013 гг. (приложение к стат. сб. «Российский статистический ежегодник. 2014») [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1270707126016. Дата обращения – 23.11.2015.

16. Статистический бюллетень Федеральной службы государственной статистики. 2014. Современная демографическая ситуация в РФ [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.gks.ru/bgd/regl/b10_04/IssWWW.exe/Stg/d06/3-demogr.htm. Дата обращения – 11.12.2015.

17. Труд и занятость в России. М.: Росстат, [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1139916801766. Дата обращения – 11.01.2016.

18. Федеральная служба государственной статистики. Занятость и безработица (оперативная информация по месяцам). – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_force/#. Дата обращения – 08.08.2016.

19. Федеральная служба государственной статистики. Ежеквартальный статистический бюллетень «Обследование рабочей силы». – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140097038766. Дата обращения – 15.08.2016.

20. Федеральная служба государственной статистики. О просроченной задолженности по заработной плате на 1 января 2016 года. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.gks.ru/bgd/free/B04_03/IssWWW.exe/Stg/d06/10.htm. Дата обращения – 18.07.2016.

21. Федеральная служба государственной статистики. Среднемесячная заработная плата в целом по экономике Российской Федерации, по субъектам Российской Федерации, по видам экономической деятельности (месячные, квартальные, годовые данные). – [Электронный ресурс]. – Режим доступа:

http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/. Дата обращения – 10.07.2016.

22. Федеральная служба государственной статистики. Степень износа основных фондов в Российской Федерации на конец года по видам экономической деятельности по полному кругу организаций. – [Электронный ресурс].

– Режим доступа:
www.gks.ru/free_doc/new_site/business/osnfond/STIZN_ved.xls. Дата обращения – 28.03.2016.

23. Федеральная служба государственной статистики. Электробаланс Российской Федерации за 2014 г. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа:
www.gks.ru/free_doc/new_site/business/prom/el-balans.xls. Дата обращения – 16.09.2015.

24. Численность и миграция населения Российской Федерации. Статистический бюллетень Федеральной службы государственной статистики. [Электронный ресурс] – Режим доступа:
http://www.gks.ru/bgd/regl/B13_16/Main.htm. Дата обращения – 13.03.2015.

Диссертации, авторефераты

25. Быкова Е.А. Рабочая сила в современной России: качественная и количественная оценка: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Е. А. Быкова. - М., 2011, 24 с.

26. Вишнякова В.А. Формирование и государственное регулирование рынка рабочей силы в современной экономике России автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.01 / В.А. Вишнякова. - М., 2013. - 30 с.

27. Глаз О.В. Мобильность рабочей силы на современном российском рынке труда: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / О.В. Глаз. - Воронеж, 2016. - 24 с.
28. Дубровская Е.Н. Особенности воспроизводства рабочей силы в современной экономической системе России автореф. дис. ... канд. экон. наук : 08.00.01 / Е.Н. Дубровская. - Челябинск, 2012. - 25 с.
29. Затепякин О.А. Устойчивое формирование рабочей силы на основе государственного страхования сферы образования: диссертация ... доктора экономических наук. – Томск, 2013. – 367 с.
30. Иванов И.Я. Формирование ключевых профессиональных компетенций персонала диверсифицированных предприятий среднего бизнеса: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / И. Я. Иванов. - Омск, 2015. - 22 с.
31. Касатеев П.А. Повышение качества рабочей силы в процессе внутрифирменной подготовки: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / П. А. Касатеев. - Саратов, 2014. - 24 с.
32. Катсанг И.М. Потребительная стоимость товара рабочая сила и отчуждение труда как важнейшая характеристика экономического положения наемного работника на производстве: Экономико-теоретический анализ: диссертация ... кандидата экономических наук. – Иваново, 2006. – 181 с.
33. Козлов Ю.Н. Изменение условий использования рабочей силы в российской экономике на основе совершенствования социально-трудовых отношений. - диссертация ... кандидата экономических наук. –М., 2012. – 24 с.
34. Корнейчук О. В. Трансформация занятости в условиях трудовой миграции: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / О. В. Корнейчук. - М., 2010. - 21 с.
35. Матев Н.А. Статистическое исследование регионального рынка труда (на примере Приморского края): автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.12 / Н.А. Матев. - СПб., 2014. - 19 с.
36. Мисюряев С.Г. Современные механизмы эффективного

использования рабочей силы в условиях модернизации российской экономики: автореф. дис. ... канд. экон. наук 08.00.05 / С. Г. Мисюряев. - М., 2013. - 24 с.

37. Постоева М.И. Изменения в профессионально-отраслевой структуре занятости населения под воздействием инновационных технологий: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / М. И. Постоева. - М., 2011. - 27 с.

38. Севрюкова Е.Ю. Территориальное распределение рабочей силы как фактор развития рынка труда в России: диссертация ... кандидата экономических наук. – Саратов, 2010. – 199 с.

39. Сигов А.В. Формирование стратегии регулирования социально-трудовых отношений: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / А. В. Сигов. - СПб., 2011. - 17 с.

40. Смирнова Т.Л. Развитие рынка рабочей силы в условиях инновационно-технологической трансформации российской экономики: автореф. дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.01 / Т. Л. Смирнова. - Томск, 2015. - 42 с.

41. Урсу И.В. Человеческий капитал как фактор инновационного развития: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / И. В. Урсу. - Белгород, 2013. - 23 с.

42. Фурсов А.Л. Социально-экономическая эффективность системы профориентации населения региона: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / А.Л. Фурсов. - Саратов, 2014. - 24 с.

43. Шахбазов Э.Д. Управление качеством квалифицированной рабочей силы в крупной индустриальной корпорации: автореф. дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.05 / Э.Д. Шахбазов. - М., 2013. - 42 с.

44. Шестаков Е.В. Качество рабочей силы как фактор роста социально-трудового потенциала российской экономики: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Е.В. Шестаков. - М., 2013. - 23 с.

45. Шуняев А.В. Качество рабочей силы как фактор повышения ее

конкурентоспособности: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / А. В. Шуняев. - М., 2015. - 30 с.

46. Яцык Ю.А. Совершенствование механизма привлечения рабочей силы в условиях дефицита трудовых ресурсов: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Ю.А. Яцык. - М., 2011. - 20 с.

Сборники научных трудов, монографии и учебные издания

47. Адамчук В.В. Экономика и социология труда / В.В. Адамчук, О.В. Ромашов, М.Е. Сорокина. М.: ЮНИТИ, 2001. - 301 с.

48. Адамчук В.В., Кокин Ю.П., Яковлев Р.А. Экономика труда: Учебник. - М.: ЗАО «Финстатинформ», 1999. - 431 с.

49. Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда. Учебник — М.: ЮНИТИ, 1999. 407 с.

50. Алехин В.В. Философские проблемы инженерно-технического труда. - М.: Высшая школа, 1983. - 95 с.

51. Алиев И.М., Горелов Н.А., Ильина Л.О., Шапошникова О.А., Экономика труда, Серия: Высшее образование, Издательство: Феникс, 2009, 400 с.

52. Анализ развития трудового потенциала сотрудников в современной организации: монография / Т.А. Бюндюгова [и др.]. - Таганрог: Ступин А. Н., 2013. - 143 с.

53. Андреев А.Л., Бутырин П.А., Горохов В.Г. Взаимосвязь развития общества и техники. Социология техники. – М.: Альфа-М, Инфра-М, 2009. – 288 с.

54. Андрюшин С.А. Воспроизводство квалифицированной рабочей силы: теория и методология. - М.: ИЭ РАН, 2004. - 222 с.

55. Антоненко В.В. Детерминация конкурентоспособного человеческого капитала [Электронный ресурс] <http://sor.volsu.ru/konf/antoneriko.dok>. Дата обращения – 05.09.2015.

56. Архипова В. А. Маркетинговая диагностика трудового потенциала

предпринимательских структур: монография / В. А. Архипова, Л. Н. Семеркова, В. В. Томилов. - Пенза, 2001. - 173 с.

57. Асалиев А. М. Экономика и управление человеческими ресурсами: учеб. пособие / А. М. Асалиев, Г. Г. Вукович, Т. Г. Строителева. - М.: Инфра-М, 2013. - 142 с.

58. Асалиев А. М. Макроэкономика: показатели экономической безопасности и их пороговые значения: монография / А. М. Асалиев, С. В. Бороздин, Л. А. Брагин. - М.: Экономика и финансы, 1996. - 96 с.

59. Афонин А.С. Основы мотивации труда: организационно-экономический аспект. М.: Весть, 2001. - 186 с.

60. Асалиев А. М., Шубенкова Е. В. Современные тенденции трансформации социально-трудовых отношений //Международная научно-практическая конференция «Труд в XXI веке: новые тенденции, социальное измерение, инновационное развитие». - Киев: ГВУЗ «КНЭУ им. Вадима Гетьмана», 2012.

61. Баяндурян Г. Л. Занятость как фактор формирования трудового потенциала региона: монография / Г.Л. Баяндурян, Н.Ю. Попова. - Краснодар, 2002. - 201 с.

62. Белокрылова О. С. Человеческий потенциал: факторы и механизм гендерной реструктуризации в условиях глобального кризиса: монография / О. С. Белокрылова, И. Ю. Петухова. - Ростов н/Д : Содействие - XXI век, 2009. - 195 с.

63. Беянина И.В. Экономико-математическое моделирование в управлении человеческими ресурсами: монография / И.В. Беянина, Е.М. Крекова. - М.: МЦ ЗОУО ДОГМ, 2013. - 60 с.

64. Бондаренко Г.И. Человеческий капитал: основные факторы его воспроизводства и развития. - Ростов н/Д: Терра, 2005 (Майкоп). - 254 с.

65. Борисова Е.А. Оценка и аттестация персонала. - СПб.: Питер, 2003. - 288 с.

66. Бреслав Л. Б. Человеческий капитал. Организация и эффективность накопления в условиях формирования рынка труда: монография / Л.Б. Бреслав, Б. С. Лисовик, И. Е. Ломова. - СПб.: ПФП, 2002. - 161 с.
67. Булатов, В.П., Шаповалов, Е.А. Наука и инженерная деятельность Л.: Лениздат / Серия: НТП: общество, человек, машина. - Л.: Лениздат, 1987. - 111 с.
68. Бухалков М.И. Управление трудовым потенциалом на предприятии: монография / М.И. Бухалков, М.П. Гаранина, О.А. Бабордина. - М.: Экономика и финансы, 2005. - 224 с.
69. Быченко Ю. Г. Проблемы формирования человеческого капитала в России (социально-экономический анализ): монография / Ю.Г. Быченко. - Саратов: Колледж, 2000. - 169 с.
70. Быченко Ю. Г. Управление развитием человеческого капитала: монография. - Саратов: ФГОУ ВПО Саратов. гос. аграр. ун-т им. Н.И. Вавилова, 2005. - 191 с.
71. Ващенко А.А. Управление человеческими ресурсами в России. Теоретические аспекты и инновации в управлении регионом: монография. - М.: Маркетинг, 2007 (Люберцы (Моск. обл.). - 156 с.
72. Воронин В.В. Трудоресурсный потенциал в условиях реструктуризации отраслей хозяйственного комплекса/ В.В.-Воронин. - Самара: Изд-во Самар. экон. акад., 2000. - 480 с.
73. Гарипова З. Ф. Трудовой потенциал и экономический рост: монография / З.Ф. Гарипова, Ф.Н. Гарипов, Х.Н. Гизатуллин. - Екатеринбург, 2005. - 183 с.
74. Герасина О. Н. Формирование инновационно-ориентированной системы управления производством на базе рационального использования трудового потенциала: монография / О. Н. Герасина, И. В. Белянина, Л. В. Бармашова. - М.: МГИУ, 2009 (М.). - 130 с.
75. Головачев А.С., Скаржинский М.И. Эффективность инженерного

труда. - М.: Экономика, 1983. - 208 с.

76. Гончаров В.С., Иванов С.Ю. Анализ территориальной мобильности трудовых ресурсов: монография. - М.: АТИСО, 2010. - 130 с.

77. Горисов С.П. Повышение качества рабочей силы - необходимое условие экономического роста. - М.: ТЕИС, 2004. - 16 с.

78. Горохов В.Г. Эволюция инженерии: от простоты к сложности. /Рос. акад. наук, Ин-т философии. - М.: ИФРАН, 2015. - 199 с.

79. Гофман А.В., Егоров А.О., Ерохин П.М., Куликов Ю.А., Чеклецова С.П. Аспекты профессиональной ориентации и специализированной подготовки студентов-электроэнергетиков: труды V Международной научно-технической конференции «Электроэнергетика глазами молодёжи». - Томск: Томский политехнический университет, 2014. - Т. 1. - С. 18 - 24.

80. Грищенко О.В. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия: понятие, предмет и метод экономического анализа. - [Электронный ресурс]. - <http://www.aup.ru/books/m67/1.htm>. Дата обращения - 10.11.2015.

81. Громыко В.В. План и рынок в воспроизводстве рабочей силы: опыт развитых индустриальных стран.- М.: Изд-во ВЗПИ, 1992. - 158 с.

82. Грошева О.В., Шубенкова Е. В. Управление карьерой персонала как инструмент управления человеческими ресурсами. Управление карьерой персонала в современных условиях // Стратегия и тактика развития человеческих ресурсов: сборник научных трудов аспирантов и магистрантов межвузовской научно-практической конференции. 10 июня 2016 г. / под ред. О.В. Забелиной, А.Л. Полтарыхина. - М.: РУСАЙНС, 2016. - 182 с. (С. 121-123).

83. Гусев А.И. Ресурсоведение: монография. - Бийск : БПГУ им. В. М. Шукшина, 2009. - 243 с.

84. Демченко Т.А. Воспроизводство трудовых ресурсов и динамика

развития образования: монография. - М.: МАКС Пресс, 2003. - 54 с

85. Дигилина О.Б. Человеческий капитал в системе трудовых отношений: монография. - М.: Информ.-внедренч. центр "Маркетинг", 2003. - 230 с.

86. Дигилина О.Б. Человеческий капитал в государственной политике России: монография / О.Б. Дигилина, А.П. Трутнев, А.С. Филиппов. - Владимир, 2005. - 195 с.

87. Добрынин А.И. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования / А.И. Добрынин, С. А. Дятлов, Е.Д. Цыренова. - СПб.: Наука, 1999. - 309 с.

88. Дорофеев В. Д. Эффективность управления трудовыми ресурсами предприятия при внедрении системы менеджмента качества: монография / В. Д. Дорофеев, А. Н. Шмелева. - Пенза: ИИЦ ПГУ, 2008. - 209 с.

89. Дорохина Н.В. Повышение эффективности воспроизводства трудовых ресурсов в регионе: монография. - Курск: Изд-во КИГМС, 2008. - 111 с.

90. Дырка С. Управление человеческим капиталом в трансформируемой экономической системе: монография / Дырка С. - М.: Изд-во РАГС, 2006. - 265 с.

91. Дятлов С.А. Теория человеческого капитала: учеб. пособие / С.А. Дятлов. - СПб.: Изд-во СПбУЭФ, 1996. - 141 с.

92. Егоров В. В. Управление интеллектуальным потенциалом трудового коллектива: учеб. пособие. - М.: Моск. гор. ун-т упр. Правительства Москвы, 2005. - 245 с.

93. Егоров В.Д. Трудовой потенциал и управление им на предприятии: монография. - М.: Экон-Информ, 2003. - 30 с.

94. Журавлев П.В. Мировой опыт в управлении персоналом. - М.: Деловая книга, 1998. - 232 с.

95. Зарецкий А.Д. Человеческий капитал как социально-

технологический ресурс общества: монография. – Сыктывкар, 2005. - 127 с.

96. Игнатова Т. В. Специфика формирования трудового потенциала как фактора модернизации региональной экономики: монография / Т. В. Игнатова, П. П. Васильев. - Ростов н/Д: Эверест, 2014. - 164 с.

97. Ильшев А.М. Стратегия включения репродуктивного труда в экономику России / А.М. Ильшев, И.В. Лаврентьева. - М.: Финансы и Кредит, 2005. - 365 с.

98. Инвестиции в человеческий капитал России: состояние, проблемы, перспективы: монография / С.А. Дятлов, С.Д. Волков, И.В. Ильинский, Л.А. Миэринь; Под ред. И.В. Ильинского. - СПб.: СПГУТД, 2003. - 216 с.

99. Кабалина В.И., Чеглакова Л.М. Вовлеченность работников через призму нормативного и сверхнормативного поведения / В.И. Кабалина, Л.М. Чеглакова. // Корпоративный менеджмент и бизнес-образование. Под редакцией: С. Каледжана, Е. Яхонтовой, — М.: МАКС Пресс, 2015. – С. 85-107.

100. Калмыкова О.Ю. Управление конфликтами в организации на основе развития мотивационного потенциала работников: монография / О. Ю. Калмыкова, А. В. Гагаринский. - Самара: Самар. гос. техн. ун-т, 2012. - 160 с.

101. Капелюшников Р.И. Современные буржуазные концепции формирования рабочей силы: критический анализ. - М.: Наука, 1981. - 287 с.

102. Капелюшников Р. И. Структура российской рабочей силы: особенности и динамика: препринт / Р. И. Капелюшников. - М., 2006. - 61 с.

103. Качество жизни: проблемы и перспективы XXI века / Коллективная монография под редакцией Г.А. Астратовой. — Екатеринбург: Уральский государственный лесотехнический университет, 2013. — 532 с

104. Кирсанов К.А. Теория труда / К.А. Кирсанов, В.П. Буянов, Л.М. Михайлов. - М.: «Экзамен», изд-во, 2003. — 416 с.

105. Конкуренентоспособность трудовых ресурсов в условиях инновационности российской экономики: монография / С.Г. Землянухина [и др.]; под ред. С. Г. Землянухиной. - Саратов: СГТУ, 2010 (Саратов). - С. 416.

106. Коноваленко С.А. Человеческий капитал в контексте социально-экономического развития: монография / С.А. Коноваленко, Ю.Е. Надточий, Г.И. Юрьева; под общ. ред. Г.И. Юрьевой. - Рязань: Ряз. фил. Моск. ун-та МВД России, 2006. - 135 с.

107. Конти Т. Самооценка в организациях, пер. с англ. - М.: РИА «Стандарты и качество», 2000. - 327 с.

108. Корнейчук Б.В. Человеческий капитал во временном измерении: монография. - СПб.: Изд-во СПбГТУ, 2003. - 91 с.

109. Корчагин Ю.А. Российский человеческий капитал. Фактор развития или деградации?: монография. – Воронеж, 2005. - 252 с.

110. Красова Е.В. Иностранная рабочая сила в мировой и региональной экономике: современные аспекты государственного регулирования: монография / Е.В. Красова; М-во образования и науки Российской Федерации, Владивостокский гос. ун-т экономики и сервиса. - Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2012. – 211 с.

111. Крылов Э.И. Анализ эффективности затрат на воспроизводство стоимости рабочей силы (включая затраты на оплату труда и на социальные нужды): учеб. пособие / Э.И. Крылов, В.М. Власова. - СПб.: СПбГУАП, 2001. - 92 с.

112. Крыштановская О.В. Инженеры: Становление и развитие профессиональной группы. / Отв. ред. Ф.Р. Филиппов; АН СССР. Ин-т социологии. - М.: Наука, 1989. - 140 с.

113. Кугель С.А. Молодые инженеры. Социологические проблемы инженерной деятельности. / С.А. Кугель, А.М. Никандров. - М.: Мысль, 1971. — 207 с.

114. Кузнецов В.П. Формирование и развитие трудового потенциала

управленческого персонала организаций: монография / В.П. Кузнецов, Я.С. Поташник, М.В. Маслов. - Н. Новгород: ВГИПУ, 2010. - 152 с.

115. Курганский С.А. Человеческий капитал: сущность, структура, оценка / С.А. Курганский. - Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2003. - 235 с.

116. Кязимов К.Г. Компетентностный подход к подготовке квалифицированных кадров для инновационной экономики: монография / К. Г. Кязимов. – Москва, 2013. – 148 с.

117. Леонов А.Е. Экономические проблемы сбалансированности рабочих мест и трудовых ресурсов: монография / А.Е. Леонов, Л.И. Гнездилова. - Новосибирск, 1995. - 54 с.

118. Лопухин В.Ю. Инновационное развитие системы человеческих ресурсов России: монография. - Саратов, 2009. - 210 с.

119. Маренков Н.Л., Алимарина Е.А. Управление трудовыми ресурсами. - М.: Московский экономико-финансовый институт. Ростов-н/Д.: Изд-во «Феникс», 2004. с. 448

120. Маркс К., Энгельс Ф. Капитал. / Полн. собр. соч., Т. 23. - М.: Политиздат, 1960. с. 907

121. Методология управления трудовыми ресурсами: монография / А.П. Егоршин [и др.]. - Н. Новгород: НИМБ, 2008. - 351 с.

122. Миронов А.А. Теоретико-методические основы оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал коммерческой фирмы: монография. - М.: ИНИОН РАН, 2004. - 111 с.

123. Михайлова С.Н. Человеческие ресурсы в системе социально - экономических отношений: монография. - Чебоксары: Изд-во Чуваш. ун-та, 2006. - 140 с.

124. Мордачев В.Д. Правовая форма использования рабочей силы в России. - Екатеринбург: Ин-т экономики УрО РАН, 2008. – 50 с.

125. Морозова И.А. Инвестиционные процессы в сфере воспроизводства человеческого капитала: монография. - Волгоград: Станица-

2, 2006. - 227 с.

126. Мюллер Е.В. Организационно-экономический механизм мотивации повышения использования трудового потенциала промышленных предприятий: монография. - Самара, 2008. - 163 с.

127. Назруллаева Е.Ю. Миграция трудовых ресурсов между государственным и частным секторами экономики: препринт. - М., 2005. - 21 с.

128. Наровлянская Т.Н. Мотивация труда в механизме предложения на российском рынке рабочей силы / Т.Н. Наровлянская, Н.П. Щепачева, Е.А. Гамзаева. - Оренбург: НикОс, 2011 (Оренбург). - 105 с.

129. Неунылова О.Н. Качество рабочей силы: оценка, динамика, резервы повышения (по предприятиям машиностроения Самарской области) / О.Н. Неунылова. - Саратов: Науч. кн., 2005. - 105 с.

130. Николаев О.В. Кадровый потенциал наукоемких производств: пути выхода из кризиса: монография. - М.: Изд-во Экономика, 2005. - 229 с.

131. Новичкова В.И. Человеческий капитал: сущность и эффективность использования в рыночной экономике: монография. - М.: Дашков и Ко, 2006 (Люберцы). - 183 с.

132. Новолодская Г.И. Человеческий капитал корпорации: проблемы воспроизводства в свете теории международной конкуренции: монография. - Иркутск: ИГЭА, 2001. - 320 с.

133. Нормирование и управление материальными и трудовыми ресурсами в машиностроении: монография / Е. Е. Чижова [и др.]. - Кострома: КГТУ, 2005. - 211 с.

134. Одегов Ю.Г. Трудовой потенциал предприятия: пути эффективного использования. Ч. 1 / Ю.Г. Одегов, В.Б. Бычин, К.Л. Андреев. - Саратов: Изд-во Саратов, ун-та, 1991. - 172 с.

135. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Бабынина Л.С. Экономика труда: Учебник, в 2 т. Т. 1. - М.: Издательство "Альфа-Пресс", 2007. - 760 с.

136. Одегов Ю.Г., Руденко Б.Г., Бабынина Л.С. Экономика труда: Учебник. В 2 т. Т. 2 - М.: Издательство «Альфа-пресс». - 924 с.

137. Организация и нормирование труда: учебное пособие для студентов высших учебных заведений / В. Б. Бычин, Е. В. Шубенкова, С. В. Малинин.- М.: ИНФРА-М, 2009. - 246 с.

138. Осанкин В.С. Воспроизводство региональной рабочей силы. – Челябинск: Челяб. гос. акад. культуры и искусств, 2004. – 265 с.

139. Остапенко Ю.М., Экономика труда. Серия: Высшее образование. – М.: Издательство: Инфра-М, 2009. - 272 с.

140. Панков Н.И. Воспроизводство рабочей силы как социальная проблема (Философия труда) / Н. И. Панков; Сев.-Вост. федер. ун-т им. М. К. Аммосова в г. Нерюнгри. - Якутск: СМИК-Мастер. Полиграфия, 2015. - 143 с.

141. Панкратов А.С. Вопросы социологии труда и предпринимательства учеб. пособие / А.С. Панкратов, И.П. Рязанцев, М.С. Халиков. - М.: МАКС Пресс, 2003. - 226 с.

142. Панкратов А.С. Трудовой потенциал в системе управления производством / А.С. Панкратов. - М.: Изд-во МГУ, 1983. - 213 с.

143. Пискунова Е.В. Влияние процесса трансформации индустриального общества в информационное на воспроизводство и применение его трудового потенциала: монография / Е.В. Пискунова, А.В. Шаркова. - М.: ИКЦ Маркетинг, 2003. - 22 с.

144. Покоякова Г.М. Человеческий капитал в экономике России на рубеже XX - XXI веков: монография / Г.М. Покоякова. - Абакан: Изд-во Хакас. гос. ун-та им. Н. Ф. Катанова, 2006. - 249 с.

145. Политико-экономические факторы развития России: сборник: в 2-х ч. / Рос. АН. Институт экономики, Центр современной политэкономии. Ч. 1. - М., 2007. - 418 с

146. Проблемы развития человеческого потенциала в условиях глобализации экономики: науч. сессия профессорско-преподават. состава,

науч. сотрудников и аспирантов по итогам НИР 2005 г., март-апр. 2006 г.: фак. экономики труда и упр. персоналом: сб. докл. / под ред. Н.А. Горелова, В.И. Сигова. - СПб.: Изд-во С.-Петербур. гос. ун-та экономики и финансов, 2006. - 196 с.

147. Проблемы рынка труда и формирования трудовых ресурсов: материалы I междунар. науч.-практ. конф., г. Москва, 17 дек. 2010 г. / Институт деловой карьеры, Кафедра экономики и упр. - М.: НИПКЦ Восход-А, 2010. - 287 с.

148. Проблемы рынка труда и формирования трудовых ресурсов: материалы II междунар. науч.-практ. конф., г. Москва, 16 дек. 2011 г. / Институт деловой карьеры, Кафедра экономики и упр. - М., 2012. - 287 с.

149. Пшеничникова С.Н. Влияние рабочей силы как структурного элемента на оптимальность функционирования экономических систем / С.Н. Пшеничникова. - СПб.: Изд-во Политехн. ун-та, 2010 (Санкт-Петербург) . - 215 с.

150. Радько С.Г. Теоретические основы методов и критериев оценки трудового потенциала: монография. - М.: ИИЦ МГУДТ, 2004 (М.). - 129 с.

151. Разинькова О.П. Трудовые ресурсы предприятия. Формирование и эффективность использования: монография / О. П. Разинькова, П. И. Разиньков. - Тверь: ТвГТУ, 2013. - 260 с.

152. Рачек С.В. Системное управление трудовым потенциалом современного предприятия: монография. - Екатеринбург, 2001. - 301 с.

153. Роль человеческого капитала в инновационном становлении России: материалы Междунар. науч.-практ. конф., 22-24 ноября 2006 г. / "ТИСБИ", акад. упр. - Казань: ТИСБИ, 2006. - 352 с.

154. Роцин С.Ю. Экономика труда (экономическая теория труда): учебное пособие / С.Ю. Роцин, Т.О. Разумова. - М.: ИНФРА-М, 2000. - 398 с.

155. Савельева Н.А. Влияние профессионального образования на

качество трудовых ресурсов: монография / Н. А. Савельева, Е. С. Алексеева. – Кострома, 2011. - 147 с.

156. Сагиндигов Е.Н. Комплексный анализ и прогноз формирования трудового потенциала региона: монография. - 2-е изд., доп. и перераб. - СПб.: Изд-во С.-Петербур. гос. ун-та экономики и финансов, 1999. - 105 с.

157. Самаруха В.И. Влияние финансов на формирование и функционирование человеческого капитала: монография / В. И. Самаруха, Е. Д. Цыренова. - Иркутск: Изд-во Байкал. гос. ун-та экономики и права, 2006. - 191 с.

158. Сербулов Ю.С. Модели и алгоритмы управления потенциалом трудовых ресурсов организации: монография / Ю. С. Сербулов, О. В. Курипта, А. В. Кульнев. - Воронеж: Науч. кн., 2008. - 132 с.

159. Симкина Л.Г. Человеческий капитал в инновационной экономике: монография. - СПб., 2000. - 151 с.

160. Система управления промышленностью региона: методы использования трудовых ресурсов и обучения персонала: монография / В. Л. Берестов [и др.]; под ред. О.С. Сухарева. - М.: Высш. шк., 2007 (М.) . - 168 с.

161. Скорев М.М. Институционализация воспроизводства знания и человеческого капитала в условиях неэкономии: монография. - Ростов н/Д: Рост. ун-т, 2003. - 191 с.

162. Степанова С.М. Потоки человеческих ресурсов промышленного регионально-отраслевого комплекса. Многоуровневое интеграционное управление. Региональный отраслевой образовательный комплекс. Оценка человеческих ресурсов Ивановского региона: монография / С.М. Степанова, С.В. Горинова. - Иваново, 2011. - 207 с.

163. Судова Т.Л. Человеческий капитал в наукоемкой экономике: монография. - СПб, 2001. - 469 с.

164. Терехова Н.Р. Совершенствование мотивации и оплаты

инженерного труда: теория, методология и практика. Монография. / Н.Р. Терехова -Иваново: ИГЭУ, 2005. - 247 с.

165. Технология управления персоналом: настольная книга менеджера / П.В. Журавлев и др. - М.: Экзамен, 1999. - 576 с.

166. Токарева Г.В. Качество трудовых ресурсов: региональный аспект: монография / Г.В. Токарева, И.И. Рязанцев. - Ставрополь: АГРУС, 2006. - 138 с.

167. Токсанбаева М.С. Социальные интересы работников и использование трудового потенциала: монография. - М.: Наука, 2006. - 259 с.

168. Трунин В.И. Управление трудовыми ресурсами России: монография. - СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2011. - 223 с.

169. Тяжов А.И. Трудовой потенциал региональной экономики (промышленное производство): монография / А.И. Тяжов, Л.А. Колодий-Тяжов, М.И. Беркович. - Кострома: Изд-во Костром. гос. технол. ун-та, 2008. - 131 с.

170. Управление персоналом организации: учебник / под ред. А.Я. Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 1998. - 512 с.

171. Управление трудом и человеческими ресурсами: науч. сессия профес.-преподават. состава, науч. сотрудников и аспирантов по итогам НИР 2010 г., март-апр. 2011 г.: сб. докл. / под ред. Н.А. Горелова, В.И. Сигова . - СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2011. - 217 с.

172. Управление человеческими ресурсами - основа развития инновационной экономики: тез. I Междунар. науч.-практ. конф., (12-13 марта 2009, г. Красноярск) / Сибирский гос. аэрокосмический ун-т им. М. Ф. Решетнева. - Красноярск: СибГАУ, 2009 . - 310 с.

173. Хайруллина В.Г. Теория воспроизводства труда и трудового потенциала: монография. - Уфа, 2001. - 210 с.

174. Харченко В.Е. Человеческий капитал: проблемы накопления и использования: монография. - Белгород, 2001. - 247 с.

175. Хасанова В.Н. Управление трудовыми ресурсами: монография. - Сургут: РИО СурГПУ, 2008. - 162 с.

176. Хлопова Т.В. Развитие трудового потенциала и конкурентоспособность работников в современных условиях: методология и практика исследования. - Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2004. - 216 с.

177. Цапенко И.В. Оценка и основные направления повышения эффективности инвестиций в человеческий капитал: препринт. - Шахты, 2004. - 42 с.

178. Человеческие ресурсы: формирование, использование, развитие: сб. науч. тр. по материалам всерос. науч.-практ. конф. / Саратовский гос. технический ун-т. - Саратов: Науч. кн., 2005. - 255 с.

179. Человеческие ресурсы как основа социально-экономического развития региона: HR-Форум, Рязань, 28 марта 2013 г.: материалы 1-го регион. форума руководителей и специалистов в обл. упр. персоналом / Рязанский гос. ун-т им. С.А. Есенина, Кафедра упр. персоналом. - Рязань: Концепция, 2013. - 195 с.

180. Человеческие ресурсы: формирование, развитие, использование: сб. науч. тр. по материалам Всерос. науч.-практ. конф., 24-25 нояб. 2009 г. / ред. Л.В. Санкова. - Саратов, 2009. - 414 с.

181. Человеческий капитал в условиях современной трансформации экономики: сб. науч. тр. / С.-Петербург. гос. инж.-экон. ун-т; Редкол.: М.М. Критский и др. - СПб., 2000. - 163 с.

182. Человеческий потенциал и конкурентоспособность России: материалы 22-й Междунар. науч.-практ. конф. / Уральский социально-экономический ин-т. - Челябинск, 2005г. В надзаг. Акад. труда и социал. отношений, Вольное экон. о-во России, Междунар. союз экономистов и др. Ч. 6. - 2005. - 331 с.

183. Шавишвили Д.Ф. Политические, социальные, организационные и правовые предпосылки интеграции иностранной рабочей силы / Д.Ф.

Шавишвили, Л.Б. Шейнин. - М.: Ин-т экономики РАН, 2013. - 206 с.

184. Шапкин В.В. Управление воспроизводством трудовых ресурсов мегаполиса: монография / В. В. Шапкин, Н. В. Василенко. - СПб.: ИПК СПО, 2006. - 299 с.

185. Шаповалов Е.А. Общество и инженер: Философско-социологические проблемы инженерной деятельности. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1984. - 183 с.

186. Шаркова А.В. Трудовые ресурсы: воспроизводство и применение: монография. - М.: Дашков и Ко, 2003. - 271 с.

187. Шевякин А.С. Управление воспроизводством и использованием трудовых ресурсов в региональной экономике: монография. - Курск: ЮЗГУ, 2013. - 103 с.

188. Шульгина Л.В. Регулирование воспроизводства человеческого капитала в промышленности современной России: монография / Л.В. Шульгина, Г.И. Тамошина, В.Ю. Кудрявцев. - Воронеж, 2007. - 119 с.

189. Экономика труда и социально-трудовые отношения / под ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой. - М.: Изд-во МГУ: ЧеРо, 1996. - 623 с.

190. Экономика труда/ Под ред. Винокурова М.А., Горелова Н.А.- СПб.: Питер, 2004. - 655 с.

191. Экономика труда: (социально-трудовые отношения) / Под ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. - М.: «ЭКЗАМЕН», 2002. - 736 с.

192. Экономика труда: учеб.-метод. пособие для гос. служащих / В.В.Куликов, Г.В.Слезингер, А.А.Никифорова и др.; Редкол.: А.Ф.Зубкова и др. - М. : ЗАО "Финстатинформ" ; ИТД ЗАО "КноРус", 2002. - 491 с.

193. Экономика труда: Учебник / Под ред. Проф. П.Э. Шлендера и Проф. Ю.П. Кокина. - М.: Юристь, 2002. - 592 с.

194. Яковлев Р.А., Рекомендации по разработке внутрипроизводственных тарифных условий оплаты труда работников предприятий. - М. Ин-т труда Минтруда России, 2002. - 24 с.

195. Якшибаева Г. В. Трудовой потенциал инновационной экономики: монография / Г. В. Якшибаева. – Уфа, 2012. - 275 с.

196. Яхварова Е. В. Трудовой потенциал региона: формирование, развитие и использование: монография. - Саратов: Саратов. гос. техн. ун-т, 2004. - 98 с.

Периодические источники

197. Бартоломей П.И. Высшее энергетическое образование в России должно обеспечивать научно-технический прогресс // Электрические станции. – 2016. – № 3. – С.53-58.

198. Бартоломей П.И. Электроэнергетике России – новое инженерное образование // Электроэнергия. Передача и распределение. – 2015. – № 1. – С. 6–11.

199. Бачин Д.А. Наставничество как метод обучения и развития персонала // Современные научные исследования и инновации. —2014.— № 4 (36).— С. 39—42.

200. Борисов В.С., Землянухина Н.С. Эффективность регулирования привлечения иностранной рабочей силы. Вестник Саратовского государственного технического университета. — 2011. — № 1 том 2. — С. 296— 302.

201. Газизов Р.Р. Содержание и основные элементы инновационного потенциала персонала предприятия // Теория и практика общественного развития. — 2014. — № 16. — С. 77— 81.

202. Гутгарц Р.Д. Эволюция подходов к проблеме управления кадрами предприятия // Менеджмент в России и за рубежом. – 2002. – №5. – С. 105-117.

203. Докторович А.Б. Парадигма социоинновационного развития: человеческий потенциал и интеллектуальный капитал социально-экономических изменений // Пространство и Время. — 2015. — № 1-2 (19-20). — С. 84—90.

204. Дьяков А.Ф., Платонов В.В. Об ошибках высшей школы России

при подготовке специалистов для электроэнергетики и электротехники // Вести в электроэнергетике. — 2013. — № 5. — С.25-26.

205. Ерохин П.М., Куликов Ю.А. Корпоративная система подготовки инженерных кадров в России // Электрические станции. — 2016. — № 5. — С. 48-51.

206. Колосова Р. П., Бобков В. Н. Современные подходы к экономике труда // Уровень жизни населения регионов России. — 2013. — № 6 (184). — С. 12-13.

207. Косарева Е.А., Шубенкова Е.В. Качество рабочей силы современных производственных организаций // Нормирование и оплата труда в промышленности. — 2015. — № 11-12. — С. 24-28.

208. Кудрявцева Е.И. Когнитивная экономика и когнитивный менеджмент: новая концепция управления человеческими ресурсами // Управленческое консультирование. — 2014. — № 4(64). — С. 62— 69.

209. Кязимов К.Г. Качество рабочей силы России // Уровень жизни населения регионов России. — 2008. — №2. — С.35-43.

210. Кязимов К.Г. Компетентностный подход к подготовке квалифицированных кадров для инновационной экономики // Профессиональное образование. Столица. — 2016. — № 5. — С. 2-5.

211. Лысков А.Ф. Человеческий капитал: понятие и взаимосвязь с другими категориями // Менеджмент в России и за рубежом. — 2004. — №6. — С. 6-9.

212. Мельничук Д.Б. Семь граней стратегического управления предприятием // Менеджмент в России и за рубежом . — 2001. — №5 — С. 6-8.

213. Носкова К.А. Влияние человеческого капитала на инновационное развитие организации // Экономика и менеджмент инновационных технологий. — 2013. — № 12. — С. 10-14.

214. Панкратов А.С. Трудовой потенциал: социально-экономические

аспекты его воспроизводства // Вестник Моск. ун-та. Сер. 18: Социология и политология. — 1999. — №3. — С. 72-86.

215. Пилипчук Н.В., Тебекин А.В. Эволюция подходов к управлению человеческими ресурсами организации. Инновационная экономика: информация, аналитика, прогнозы. — 2013. — № 4. — С. 44-46.

216. Руденко Г.Г. Современные проблемы развития внутренних рынков труда российских организаций. // Наука и практика. — 2013. — № 1 (9). — С. 80-85.

217. Симонова М.В. Направления мониторинга трудового потенциала для оценки состояния качества рабочей силы. // Вестник Самарского государственного экономического университета. — 2016. — № 1 (135). — С. 84-90.

218. Симонова М.В. Влияние конкурентоспособности и качества рабочей силы на эффективность работы организации. // Кадровик. — 2012. — № 8. — С. 119-124.

219. Степанова С.Н., Мальцева Е.С., Родермель Т.А. О некоторых аспектах создания мотивационного механизма в трудовой деятельности // Фундаментальные исследования — 2015. — № 2. — С. 2705-2709.

220. Федорова Н.Н. Особенности рынка труда при кластерном развитии экономики // Наука и практика. — 2013. — № 1 (9). — С. 86-90.

221. Юрин С. Подготовка научных и научно-технических кадров для национальной инновационной системы // Кадровик. Кадровый менеджмент. — 2010. — N 9. — С. 46-54.

Иностранные источники

222. Amsteus, M.A. Valid Matter for Managerial Foresight / M.A. Amsteus // Journal of Futures Studies. — 2012. — Vol. 17. — No. 2. — P. 59-74.

223. Balogun, J., Pye, A. Hodgkinson, G. Cognitively skilled organizational decision making: making sense of deciding / J. Balogun, A. Pye, G. Hodgkinson // The Oxford Handbook of Organizational Decision Making // G. Hodgkinson, W. H.

Starbuck (Eds). — Oxford: Oxford University Press, 2008. — p. 233-249.

224. Bobkov V. N., Veredyuk O.V. Impact of employment instability on socio- economic position of employees // Экономика региона. — 2013. — № 4. — С. 35-43.

225. Bolino, M.C., Turnley W. H. Going the extra mile: Cultivating and managing employee citizenship behavior / M.C. Bolino, W.H. Turnley // Academy of Management Executive. —2003. —Vol. 17. — No. 3. — p. 60-71.

226. Borredon, L., Deffayet, S., Baker, A.C., Kolb, D. Enhancing deep learning: Lessons from the introduction of learning teams in management education in France / L. Borredon [at all] // Journal of Management Education. 2010. —Vol. 35. — No. 3. — p.324-350.

227. Borman, W., Buck, D. E., Hanson, N. A., Motowidlo, S. J., Stark, S., Drasgow, F. / W. Borman [at all]. An examination of the comparative reliability, validity, and accuracy of performance ratings made using computerized adaptive rating scales // Journal of Applied Psychology. —2001. —No. 86. —p. 965-981.

228. Castles S. & Miller M. J. The Age of Migration. International Population Movements in the Modern World, Second ed., London, UK, MACMILLAN PRESS, 333 p.

229. EU labor markets after post-enlargement migration [Electronic resource] / eds.: M. Kahanec, K. F. Zimmermann. - Electronic text data. - Berlin ; Heidelberg : Springer-Verlag, 2010. - on-line.

230. Hall B. Immigration in the European Union: problem or solution? // OECD Observer. 2000. № 221/222. Philip's Atlas of World. Millenium edition. Special Feature: The History of the World, 1999. G. Britain, Philips, 304 p.

231. Trends in International Vigration: Annual Report. Paris, 1998.

Интернет-ресурсы

232. Ассоциация инженерного образования России. - <http://aeer.ru/>.

233. Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям. - <http://nspkrf.ru/soveti.html>. Дата обращения – 01.09.2016.

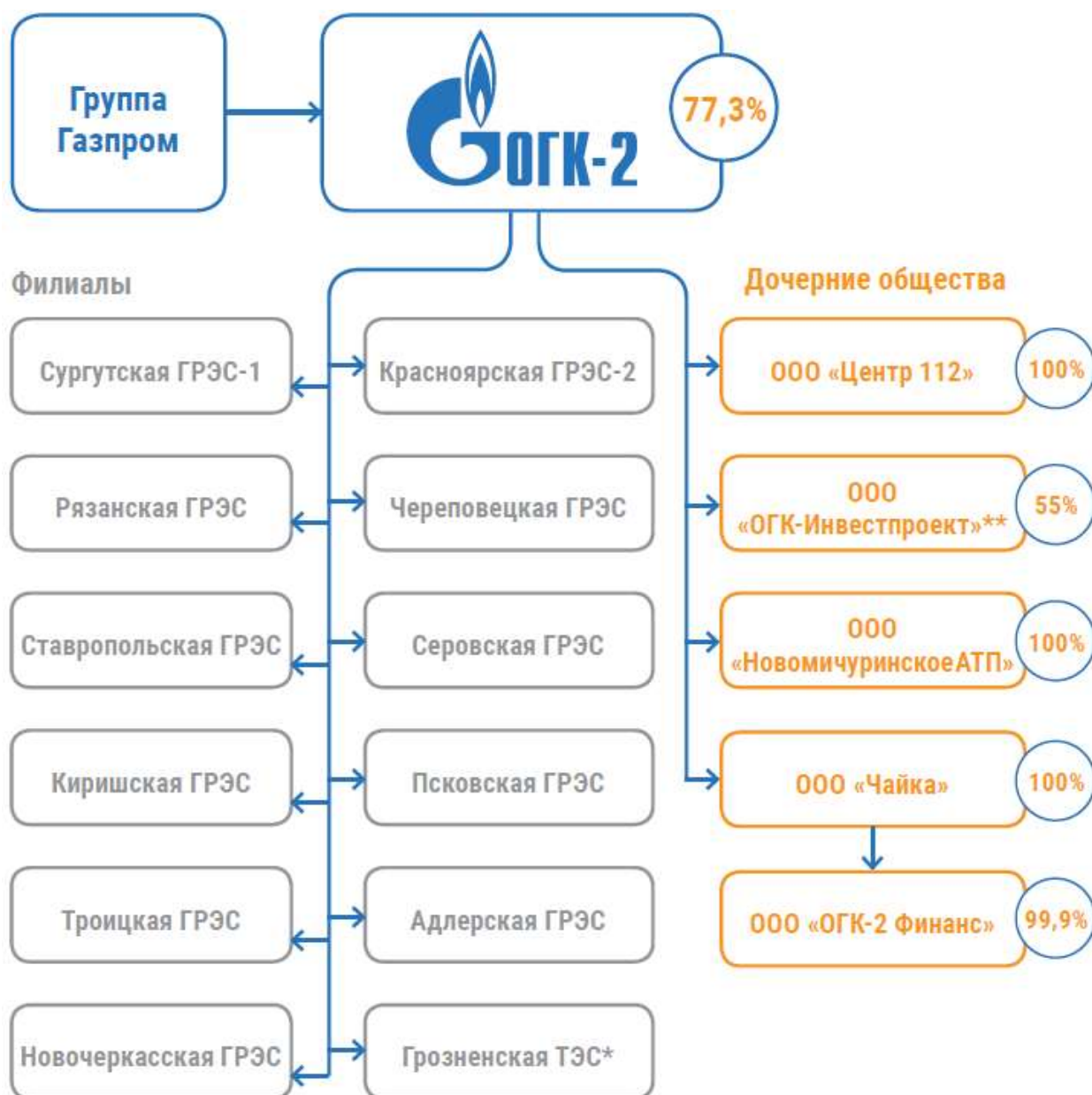
234. Официальный сайт ПАО «ОГК-2». - <http://www.ogk2.ru/>.

235. Федеральная служба государственной статистики. - <http://www.gks.ru/>.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

Организационная структура ПАО «ОГК-2»



*Филиал Грозненская ТЭС сформирован решением Совета директоров, внесено соответствующее изменение в Устав Общества (протокол №122 от 23.03.2015)

**По состоянию на 16.03.2016 доля ПАО «ОГК-2» в акционерном капитале ООО «ОГК-Инвестпроект» составляет 100%

ПАО «ОГК-2» входит в состав Группы Газпром с совокупной долей бенефициарного владения компаниями Группы – 77,3%. Организационная структура ПАО «ОГК-2», помимо исполнительного аппарата, включает 12 филиалов, каждый из которых соответствует одноименной электростанции.

Годовой отчет за 2015 г. (п. 4).

Политика ПАО «ОГК-2» в сфере управления персоналом построена в соответствии с ее основной задачей - формирование и поддержание стабильного статуса «предпочтительного работодателя» в глазах людей, способных принести Обществу максимальную пользу.

Общество понимает, что соблюдение норм трудового законодательства и конкурентоспособная заработная плата являются необходимыми, но не единственными условиями для сохранения высококвалифицированных кадров и привлечения новых специалистов. Поэтому большое внимание уделяется созданию безопасных и комфортных условий труда, предоставлению возможностей для повышения квалификации и профессионального развития работников, конкурсам профессионального мастерства, спортивным, оздоровительным и другим мероприятиям и программам.

Также Общество заботится об обеспечении социальной защищенности своих работников. Все это в совокупности создает мотивацию к длительной и эффективной работе в ПАО «ОГК-2», позволяет работникам чувствовать свою ценность для Общества, важность своего вклада в общий успех. Ключевые принципы кадровой политики ПАО «ОГК-2» и построения взаимоотношений между работниками внутри Общества определены в Политике управления персоналом и Кодексе корпоративной этики (одобрен Советом директоров ПАО «ОГК-2», протокол №109 от 02.10.2014).

Корпоративными ценностями Общества являются:

- Профессионализм - глубокое знание своей специальности, своевременное и качественное выполнение поставленных задач, постоянное совершенствование профессиональных знаний и навыков;

- Инициативность - активность и самостоятельность работников в оптимизации производственного процесса;

- Бережливость - ответственный и бережный подход к использованию активов Общества, к собственному рабочему времени и рабочему времени других работников;

- Взаимное уважение - командный дух в работе, доверие, доброжелательность и сотрудничество в процессе решения поставленных задач;

- Открытость к диалогу - открытый и честный обмен информацией, готовность совместно выработать оптимальное решение;

- Преемственность - уважение к труду и опыту старших поколений, общение начинающих с ветеранами труда, профессиональное обучение и наставничество;

- Имидж - использование приемов и стратегий, направленных на создание позитивного мнения об Обществе.

Организация работы по исполнению требований и положений Кодекса

корпоративной этики ПАО «ОГК-2» возложена на Комиссию по корпоративной этике, обращения в которую осуществляются посредством направления сообщений по электронной почте и по телефону «горячей линии».

Реализация политики в области управления персоналом в 2015 г.:

- проведена оценка управленческих и личностно-деловых компетенций руководителей Общества (заместителей генеральных директоров, директоров филиалов, заместителей главных инженеров, руководителей управлений и отделов);

- разработаны ключевые показатели эффективности (КПЭ) для структурных подразделений Общества;

- в двух пилотных филиалах Общества реализован проект повышения культуры безопасного поведения персонала;

- разработана новая адаптационная программа для новых работников в филиалах и исполнительном аппарате Общества;

В начале 2016 г в ПАО «ОГК-2» была принята новая Политика в области охраны труда (приказ №123 от 10.02.2016).

Численность и структура персонала

По состоянию на 31 декабря 2015 г. списочная численность работников Общества составила 8 957 человек, практически не изменившись по сравнению с 2014 г. При этом, за этот период количество руководителей и служащих сократились на 1,3% и 9,8%, соответственно, а количество специалистов и рабочих увеличились на 0,7% и 0,3%, соответственно.

В 2016 г планируется:

- запуск проекта «Ценность корпоративной культуры для ПАО «ОГК-2»
- Программа «8 шагов»;

- запуск проекта «Школа руководителей»;

- внедрение в Обществе процесса кадрового планирования (как вертикального, так и горизонтального - «экспертная карьера»);

- распространение на все Общество проекта повышения культуры безопасного поведения, подготовка внутренних тренеров и обучение стандартам безопасного поведения работников Общества в рамках «Года охраны труда Газпрома»;

- формирование модели компетенций работников как профессионального стандарта для подбора и развития персонала, а также корректного определения высокопотенциальных работников («кадрового ядра Общества»).

Система вознаграждения и мотивации персонала

В ПАО «ОГК-2» выстроена комплексная система вознаграждения, основанная на конкурентоспособной заработной плате, вознаграждении за результат и социальной составляющей. Система вознаграждения, включающая мате-

риальные и нематериальные виды мотивации, тесно связана с ключевыми показателями эффективности (КПЗ) и постоянно совершенствуется в соответствии с текущими и стратегическими задачами Общества.

К материальной мотивации относятся ежемесячные, ежеквартальные, годовые премии, премии за участие в различных проектах, выполнение особо значимых (важных) для Общества заданий. Среднемесячный доход работников Общества составила в 2015 г. 56 479,9 руб., что на 1,4% выше, чем в 2014 г.

В число программ нематериальной мотивации входят соревнования различных направлений. Например, в их числе смотры-конкурсы на лучшее противопожарное состояние, конкурсы на звание лучшего уполномоченного по охране труда, соревнования смен между оперативным персоналом и другие. В 2015 г. команда Красноярской ГРЭС-2 стала победителем корпоративных соревнований оперативного персонала ТЭС ООО «Газпром энергохолдинг», а также Открытых Всероссийских соревнований оперативного персонала ТЭС.

В 2015 г. были впервые запущены Конкурс на лучшее рационализаторское предложение в рамках проекта «Эффективность», а также конкурс на лучшее рабочее место, организованное по методологии 5С (сортировка, соблюдение порядка, содержание в чистоте, стандартизация, совершенствование). Победители этих двух конкурсов получили возможность в рамках деловых завтраков обсудить с Генеральным директором общее видение будущего Общества, текущие проблемы Общества и пути их решения. Кроме того, в 2015 г. состоялся первый телемост руководства Общества с работниками филиалов по теме «Есть ли будущее без эффективности».

Соблюдение интересов и прав работников, социальная защита

Одним из ключевых направлений политики ПАО «ОГК-2» в кадровой сфере является обеспечение социальной защищенности работников. Разрабатывая и реализуя социальные программы. Общество активно сотрудничает с профсоюзами. Профсоюзные организации объединяют порядка 73% работников Общества и участвуют в решении вопросов, затрагивающих профессиональные и социально-трудовые права и интересы работников.

Одним из важных результатов взаимодействия Общества с профсоюзными организациями является разработка и реализация коллективных договоров, которыми охвачены 100% работников филиалов Общества. Коллективные договоры заключены на основании Трудового кодекса Российской Федерации и соответствуют лучшим отраслевым стандартам.

В соответствии с коллективными договорами работникам филиалов предоставляются следующие социальные льготы:

- дополнительные оплачиваемые отпуска в День знаний, в случае рождения ребенка, в случае свадьбы работника и детей работника, в случае смерти близких родственников и членов семьи;
- материальная помощь к ежегодному отпуску, при рождении ребенка, при регистрации брака, в связи с погребением работника, умерших близких

родственников и членов семьи работника, в связи с призывом в армию, при увольнении в связи с уходом на пенсию, в случае чрезвычайных ситуаций;

- пособие работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком;
 - компенсация содержания в детских муниципальных дошкольных учреждениях детей работника (для отдельных категорий работников);
 - вознаграждение работникам в связи с профессиональным праздником;
- о пособие в случаях гибели работника на производстве или установления инвалидности;
- вознаграждение работников в связи с юбилейными датами работника и в случае награждения работников отраслевыми наградами, наградами Общества и филиала;
 - частичная оплата расходов на оздоровление и отдых.

Работники застрахованы от несчастных случаев во время исполнения служебных обязанностей.

Каждый работник после прохождения испытательного срока имеет возможность воспользоваться медицинскими услугами, предоставляемыми в рамках программ Добровольного медицинского страхования. Медицинская помощь по ДМС предоставляет широкие возможности по выбору медицинских учреждений.

В Обществе успешно реализуется программы Негосударственного пенсионного обеспечения работников.

Программы обучения и повышения квалификации

ПАО «ОГК-2» предоставляет работникам широкие возможности для раскрытия собственного потенциала и карьерного роста. Основные направления, по которым ведется работа:

- адаптация вновь принятых работников, наставничество и обучение на производстве;
- формирование единой системы управления и системы оценки персонала;
- подготовка кадровых резервов и прозрачная система продвижения перспективных работников по карьерной лестнице;
- корпоративные конкурсы профессионального мастерства и инновационных проектов, в т.ч. конкурс идей в рамках проекта «Эффективность»;
- система непрерывного профессионального образования и повышения квалификации.

Большое внимание в ПАО «ОГК-2» уделяется образованию и профессиональному обучению работников. Доля работников Общества, обладающих высшим образованием, на протяжении многих лет, включая 2014-2015 гг., стабильно составляет около 50%. Обучение персонала ПАО «ОГК-2» проводится в специализированных аккредитованных учебных центрах, расположенных в непосредственной близости от электростанций и оснащенных современной материально-технической базой, всеми необходимыми тренажерами, лабораториями и высококвалифицированным преподавательским составом. Эти

учебные центры лицензированы Ростехнадзором для проведения обучения по профессиям, необходимым для филиалов ПАО «ОГК-2».

В 2015 г. обучение с отрывом от производства в рамках специализированных учебных центров прошли 40,1% общего числа работников Общества, включая 67,2% руководителей, 29,0% специалистов и служащих, 36,3% рабочих. Общие расходы на эти цели составили 44 941,3 тыс. руб.

Кроме того, в 2015 г. ПАО «ОГК-2» финансировала получение высшего и среднего профессионального образования по профильным для Общества специальностям в вечерней и заочной форме обучения для 32 работников Общества (4 специалистов и служащих и 28 рабочих). На эти цели в 2015 г. было направлено 1,1 млн руб.

Привлечение и развитие молодых специалистов, профессиональный рост

Одной из стратегических целей в сфере политики управления персоналом ПАО «ОГК-2» считает поддержание оптимального возрастного состава персонала и обеспечение профессиональной преемственности поколений среди наших работников.

Особое внимание Общество уделяет профессиональному развитию и карьерному росту молодых специалистов. С целью поощрения и поддержки наиболее талантливых и инициативных из них ПАО «ОГК-2» традиционно проводит Конкурс молодых специалистов и рационализаторов, в котором за счет многоступенчатой схемы отбора могут принять участие работники всех подразделений и всех уровней.

Эти конкурсы стали для молодых специалистов Общества площадкой для реализации собственного потенциала, а также способствовали созданию условий для повышения творческой инициативы. В 2015 г. лучшие полуфиналисты Конкурса молодых специалистов и рационализаторов ПАО «ОГК-2» стали победителями финала одноименного конкурса ООО «Газпром энергохолдинг». Работа прошлогоднего победителя этого конкурса (ведущего инженера химического цеха Адлерской ТЭС Е. Евгеновой по теме «Модернизация схемы водоподготовительной установки подпитки котлов и теплосети») стала лауреатом Международного конкурса научных, научно-технических и инновационных разработок, направленных на развитие топливно-энергетической и добывающей отраслей и награждена дипломом лауреата Первой премии конкурса в рамках проведения III Российского Международного Энергетического Форума.

Приложение
УТВЕРЖДЕНА
приказом ПАО «ОГК-2»
от «10» 02 2016 № 123



ПОЛИТИКА

ПАО «ОГК-2» В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА

ПАО «ОГК-2» - крупнейшая российская компания тепловой генерации России ответственно подходит к собственной роли социально ориентированного работодателя. Компания убеждена в том, что защита физического и психического здоровья работников является основным и неотъемлемым обязательством в процессе всех видов деятельности и, кроме того, важным фактором повышения эффективности и надежности производства электроэнергии и тепла.

ПАО «ОГК-2» намерено последовательно, опираясь на уже достигнутые результаты, совершенствовать систему управления профессиональным здоровьем и безопасностью труда своего персонала, сотрудников подрядных организаций и посетителей.

Стратегическая цель Компании – ноль несчастных случаев и профессиональных заболеваний. Для этого Компания намерена разработать и внедрить систему управления профессиональным здоровьем и безопасностью в соответствии с требованиями международного стандарта OHSAS 18001:2007.

Руководители всех уровней должны обеспечивать безопасные условия труда на рабочих местах, личным примером демонстрировать приверженность к постоянному повышению уровня охраны труда и промышленной безопасности.

ПАО «ОГК-2» осуществляет свою деятельность в соответствии со следующими принципами:

в процессе производства всегда ставить на первое место задачи сохранения здоровья и обеспечения безопасности работников;

соответствовать требованиям российского законодательства, а также требованиям ООО «Газпром энергохолдинг» и ПАО «Газпром» в области охраны труда и промышленной безопасности;

предупреждать, сокращать и, по возможности, исключать риски для здоровья и безопасности на производстве, применяя наилучшие доступные и экономически приемлемые технологии, а также путем воздействия на поведение работников и обеспечения безопасного состояния оборудования;

систематически осуществлять оценку рисков для здоровья и безопасности персонала, а также контроль производственных процессов для выявления опасных производственных факторов и негативных условий труда;

обеспечивать работников сертифицированной специальной одеждой, обувью, средствами индивидуальной защиты в соответствии с нормами выдачи, а также сверх них на основании результатов специальной оценки условий труда и коллективных договоров на принципах максимального комфорта и удобства использования, а также с целью минимизации воздействия на работников вредных и опасных производственных факторов;

распространять и внедрять среди своих сотрудников и сотрудников подрядных организаций культуру безопасности труда;

постоянно снижать количество и тяжесть несчастных случаев путем постоянной работы над мерами по их предупреждению;

развивать и поддерживать открытый диалог в области профессионального здоровья и безопасности труда с населением, общественными организациями и административными органами, а также внутри подразделений Компании;

развивать принципы взаимодействия работников и руководителей по вопросам профессионального здоровья и безопасности и создания безопасных условий работы.

Генеральный директор



Д.Н. Башук

Кодекс корпоративный этики ОАО «ОГК-2» (пп. 1, 2)

1. Корпоративные ценности

Основные цели и виды деятельности Общества определены Уставом Общества.

Основные (приоритетные) направления деятельности Общества определяются Общим собранием участников (единственным участником) Общества в соответствии с его Уставом.

Корпоративными ценностями Общества являются:

профессионализм - глубокое знание своей специальности, своевременное и качественное выполнение поставленных задач, постоянное совершенствование профессиональных знаний и навыков;

инициативность - активность и самостоятельность работников в оптимизации производственного процесса;

бережливость — ответственный и бережный подход к использованию активов Общества, к собственному рабочему времени и рабочему времени других работников;

взаимное уважение - командный дух в работе, доверие, доброжелательность и сотрудничество в процессе решения поставленных задач;

открытость к диалогу - открытый и честный обмен информацией, готовность совместно выработать оптимальное решение;

преемственность — уважение к труду и опыту старших поколений, общение начинающих с ветеранами труда, профессиональное обучение и наставничество;

имидж - использование приемов и стратегий, направленных на создание позитивного мнения об Обществе.

2. Взаимоотношения Общества и работника, охрана труда

Отношения между работниками и Обществом строятся на основе доверия и взаимопонимания.

Общество обеспечивает прозрачность и открытость в управлении персоналом, постоянно совершенствует методы управления, обеспечивая работникам благоприятные условия труда, возможность для повышения квалификации и реализации своего потенциала. При этом Общество соблюдает конфиденциальность в отношении персональных данных своих работников.

Система вознаграждения за результаты труда направлена на привлечение, повышение мотивации и удержание работников, квалификация и результаты труда которых обеспечивают реализацию стратегических планов Общества.

Общество реализует в отношении работников социальную политику, которая направлена на повышение престижности работы в Обществе и обеспечивает работникам комфортные и безопасные условия труда.

Общество предоставляет работникам условия, способствующие скорейшей адаптации в коллективе, реализации их потенциала и эффективной работе.

Общество создает резерв кадров - специально сформированную и подготовленную группу работников, сочетающих в себе высокий уровень развития управленческих профессиональных компетенций и профессиональных навыков, соответствующих корпоративным требованиям и предназначенных для выдвижения на руководящие должности более высокого уровня.

Общество стремится к обеспечению безопасности условий труда на основе соблюдения действующего законодательства Российской Федерации и технических стандартов. Общество разрабатывает и вводит в действие собственные стандарты в области охраны труда, которые содержат высокие требования к безопасности.

Каждый из работников Общества несет ответственность за соблюдение условий безопасности и технических стандартов в пределах своей компетенции и должностных обязанностей, установленных трудовым договором и должностной инструкцией работника, внутренними документами Общества.

Общество гарантирует работникам защиту от любых форм дискриминации, как это определено действующим законодательством Российской Федерации и нормами международного права. При реализации кадровой политики, политики оплаты труда, политики социального обеспечения запрещены любые преференции по национальности, полу, возрасту и др.

Работник Общества, считающий, что ему не обеспечена защита от дискриминации, может обратиться за защитой в Комиссию по корпоративной этике.

Общество ценит в своих работниках:

компетентность-

глубокие и всесторонние знания по специальности; высокий профессионализм; умение строить отношения с партнерами и коллегами; владение смежными специальностями и наличие знаний в смежных областях.

инициативность-

способность предлагать новые подходы и идеи; стремление к самосовершенствованию; способность и готовность самостоятельно работать над повышением квалификации; творческий подход к работе; активность и самостоятельность мышления; готовность и способность брать на себя ответственность.

личностные качества-

честность, порядочность, искренность;

доброжелательность в отношениях с коллегами;
высокая внутренняя культура и самодисциплина;
понимание специфики работы в Обществе и умение сохранять конфиденциальность информации.

корпоративное поведение-

преданность и лояльность Обществу;
содействие формированию духа сплоченной команды;
готовность оказать поддержку и прийти на помощь.