

Направления совершенствования управления персоналом предприятий в ядерной энергетике

Трубникова А.Э., аспирант 3 курса Обнинского института атомной энергетике — филиала федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ» (ИАТЭ НИЯУ МИФИ), Обнинск, Россия

Аннотация. В статье рассматривается система управления персоналом как доминирующая концепция достижения долгосрочной стабильности и устойчивого экономического развития. Рассмотрены основные направления системы управления персоналом Госкорпорации «Росатом» и предложены инструменты для ее совершенствования.

Ключевые слова: система управления персоналом, персонал, потребность в персонале, подбор персонала, адаптация персонала, обучение персонала, прелиминаринг, ГК «Росатом», диджитал-инструменты рекрутмента.

Directions for improving the management of personnel in nuclear power enterprises

Trubnikova A.E., 3-year postgraduate student of the Obninsk Institute of Nuclear Power Engineering - branch of the Federal State Autonomous Educational Institution of Higher Education «National Research Nuclear University «MEPhI» (IA TE NRNU MEPhI), Obninsk, Russia

Annotation. The article considers the personnel management system as the dominant concept of achieving long-term stability and sustainable economic development. The main directions of the personnel management system of the State

Corporation Rosatom are considered and tools for its improvement are proposed.

Keywords: personnel management system, personnel, personnel requirements, staff selection, staff adaptation, staff training, preliminariation, SC Rosatom, digital recruitment tools.

В современных условиях институциональных и структурных изменений российской экономики все большую значимость имеют технологии управления персоналом предприятий ядерного сектора экономики для роста производительности труда за счет внутренних резервов¹. Именно поэтому, новые направления в исследовании моделей экономического роста предприятий ядерной энергетики, источников и факторов повышения их эффективности в экономической деятельности делают акцент на управление человеческими ресурсами как доминирующей концепции достижения долгосрочной стабильности и устойчивого экономического развития. Необходимость постоянного совершенствования системы управления персоналом предприятий высокотехнологичного сектора экономики предопределяет разработку комплексных мер, направленных на повышение эффективности общей системы управления, реализацию новых форм и методов управления персоналом, которые снижают себестоимость продукции, улучшая финансово-экономические показатели.²

Одним из современных направлений управления человеческими ресурсами дивизионов ГК «Росатом» является прогнозирование потребности в сотрудниках по профессионально-квалификационным группам, планирование структуры работников для конкретных подразделений и задач, планирование форм и методов их подготовки, переподготовки, а так же повышение квалификации.

Одним из главных факторов повышения конкурентоспособности

¹ Смирнова Т.Л. Инновации в подготовке специалистов для ядерного ТЭК России // Труд и социальные отношения. – 2011. – № 1. – С. 23-29.

² Чернов С.С. и др. Формирование и совершенствование системы управления персоналом предприятия // Проблемы экономики и управления предприятиями, отраслями, комплексами: монография / Книга 5. – Новосибирск: Изд-во ЦРНС, 2009. – С.66-95.

дивизионов ГК «Росатом» на рынке является повышение эффективности бизнес-процессов через формирование системы корпоративного обучения персонала.

Сотрудники ГК «Росатом» получают развитие по принципу 70/20/10, который позволяет достичь максимальной эффективности обучающих программ. 70% обучения происходит на рабочем месте сотрудника за счет решения реальных рабочих задач; 20% – обучение у непосредственного руководителя, коллег; 10% – теоретическое обучение: специальные книги, тренинги, семинары на базе ведущих отраслевых образовательных учреждений – Корпоративной Академии Росатома и Центрального института повышения квалификации (ЦИПК). Количество программ в Корпоративной Академии насчитывает более 50 учебных программ, которые разработаны специально для профильных подразделений Госкорпорации³.

В 2016 году количество обученных специалистов и служащих значительно уменьшилось по сравнению с предыдущими периодами, на 7 569 сотрудников (рис. 1). Данная ситуация является сдерживающим фактором для развития персонала ядерной энергетики. Главной движущей силой являются рядовые специалисты, именно они призваны выполнять подготовку и разработку решений, обеспечивать обработку и анализ информации, характеризующей состояние производственного процесса в определенный момент времени. Именно специалисты являются основой кадрового управленческого резерва при надлежащем его развитии.

По мнению автора, наиболее целесообразным является развитие таких категорий персонала как рабочие, так как они непосредственно влияют на производственный процесс; специалистов и служащих, которые обеспечивают протекающие в дивизионах процессы. Развитие руководителей среднего, старшего и высшего звеньев управления необходимо поддерживать на заданном ГК «Росатом» управленческом уровне, для дальнейшей передачи знаний, умений и навыков младшим по карьерной лестнице сотрудникам.

³ Публичный годовой отчет Росатом. Москва, Росатом, 2016, С. 238–235.

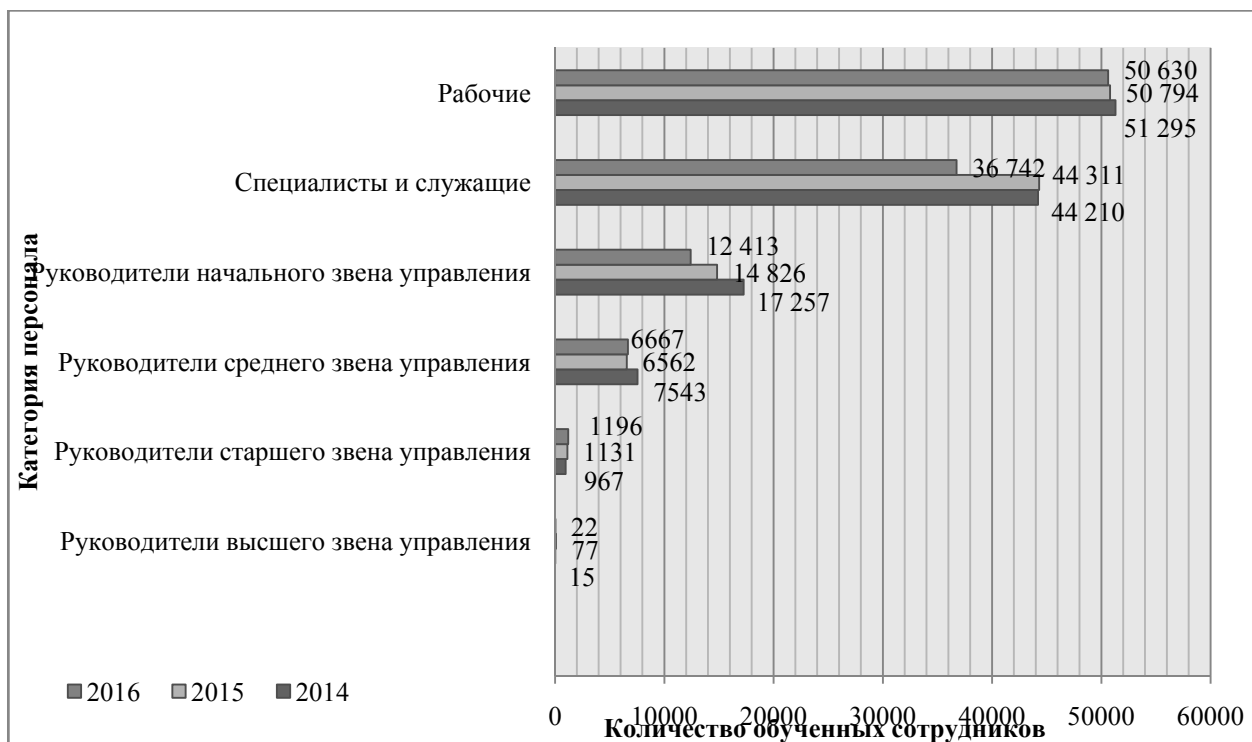


Рис. 1 – Количество обученных сотрудников в период с 2014 по 2016 гг. [3,4,5]

Система корпоративного обучения персонала позволяет обеспечить единый подход к управлению и использовать единую для всех дивизионов методологию в области развития. Система содействует успешному принятию изменений, происходящих в отрасли, таких как внедрение новых систем, стандартов деятельности, подходов к работе, информационных технологий и так далее. Кроме того, благодаря системе корпоративного обучения распространяется корпоративная культура и корпоративные ценности Госкорпорации «Росатом» на всех рынках ее присутствия, что позволяет организовать бизнес-процессы на более высоком уровне корпоративной культуры. По мнению автора, ГК «Росатом» необходимо и дальше продолжать развивать и совершенствовать систему корпоративного обучения, путем ввода системы дистанционного обучения (СДО).

Согласно анализу систем обучения, внедренных в компаниях-резидентах Российской Федерации, автором были выявлены следующие преимущества СДО:

- Низкая стоимость по сравнению с очной формой;
- Гибкий график обучения;

- Быстрое и эффективное взаимодействие между учеником и преподавателем, посредством коммуникации с помощью сети интернет;
- Внедрение и использование современных технологий в учебном процессе;
- Доступность учебных материалов, хранение их в единой базе данных предприятия со свободным доступом для учащихся (электронная библиотека).

Таким образом, внедрение СДО в систему корпоративного обучения Госкорпорации позволит сэкономить на трудозатратах преподавательского состава центральных институтов повышения квалификации, командировочных расходах, а так же снизить потери рабочего времени сотрудников.

Еще одним направлением для развития, по мнению автора, является омоложение персонала дивизионов, что увеличит темпы инновационного развития ядерного сектора. По данным публичного годового отчета ГК «Росатом», доля сотрудников в возрасте до 35 лет составляет 31,9 %, из чего следует, что более трети персонала является морально, физически и эмоционально устарелой, что прямопропорционально влияет на снижение мотивации труда. Найм персонала методом прелиминаринга, предложенный автором в диссертационной работе, является главным инструментом омоложения коллектива. Безусловно, данный инструмент является самым дорогостоящим из всех методов найма, но при массовом отборе, подборе и найме молодых специалистов на аналогичные должности стоимость найма одного специалиста разделится на количество нанятых молодых специалистов, что удешевит стоимость приобретения одного молодого специалиста.

Привлечение молодых специалистов в дивизионы Госкорпорации позволят повысить готовность к изменениям, социально-личностный и творческий потенциалы сотрудников, повысить конкурентоспособность и инновационность ядерного сектора.

Во время роста информационных технологий, сосредоточенность ГК «Росатом» на привлечении молодых специалистов, по мнению автора, требует внедрения диджитал-инструментов рекрутмента, таких как:

- Использование искусственного интеллекта для автоматизации отбора, что поможет решить проблему обработки большого количества откликов соискателей. Согласно исследованиям компании Jobvite на одну опубликованную в сети интернет вакансию в среднем рекрутер получает 250 откликов, 65% из которых игнорируются по причине большого объема информации. Преимуществом использования искусственного интеллекта по мнению автора будет являться сокращение расходов и времени на подбор персонала.

- Использование чат-ботов, которые поддерживают общение с кандидатом в режиме реального времени, путем автоматических ответов на часто задаваемые вопросы о работе, предоставления обратной связи, обновления информации, согласования времени и даты собеседования с рекрутером. По мнению автора, чат-бот помогает рекрутерам представить кандидатам основную информацию о предприятии и вакансии, а так же получить готовый профиль кандидата.

- Использование сервиса видеоинтервью, где кандидаты за определенное время отвечают на необходимые дивизиону вопросы удалённо.

- Использование краудсорсинг-платформ для вовлечения через компьютерные сети множества людей для совместной деятельности.

- Взаимодействие с внешней публикой в соцсетях и так далее.

Диджитал-инструменты позволяют оптимизировать процесс рекрутмента, сделать его удобным и менее затратным для всех его участников. Кроме того, рекрутер при автоматизации процесса подбора может автоматически получать аналитику, необходимую для формирования воронки найма и последующей оптимизации самого процесса.

С каждым годом меняются инструменты и методы работы с человеческими ресурсами, это напрямую связано с различием поколений, развитием информационных и других технологий.

Ядерная энергетика является высокотехнологичным сектором экономики, именно поэтому ГК «Росатом» необходимо использовать последние новинки

для управления человеческими ресурсами. Таким образом, можно констатировать, что главным резервом повышения уровня эффективности управления человеческими ресурсами является постоянное совершенствование данной системы для формирования у сотрудников и возможных кандидатов стойкой заинтересованности в работе и вовлеченности в деятельность Госкорпорации.

Библиографический список

1. Смирнова Т.Л. Инновации в подготовке специалистов для ядерного ТЭК России // Труд и социальные отношения. – 2011. – № 1. – С. 23-29.

2. Чернов С.С. и др. Формирование и совершенствование системы управления персоналом предприятия // Проблемы экономики и управления предприятиями, отраслями, комплексами: монография / Книга 5. – Новосибирск: Изд-во ЦРНС, 2009. – С.66-95.

3. Публичный годовой отчет Росатом. Москва, Росатом, 2014, С. 184–185.

4. Публичный годовой отчет Росатом. Москва, Росатом, 2015, С. 158–165.

5. Публичный годовой отчет Росатом. Москва, Росатом, 2016, С. 238–235.

References

1. Smirnova T.L. Innovations in training specialists for nuclear fuel and energy complex of Russia // Labor and social relations. – 2011. – No. 1. – P. 23-29.

2. Chernov S.C. Formation and improvement of the personnel management system of the enterprise // Problems of economics and management of enterprises, branches, complexes: monograph / Book 5. – Novosibirsk: Publishing house of the CRNS, 2009. – P.66-95.

3. Public annual report of Rosatom. Moscow, Rosatom, 2014, P.184-185.

4. Public annual report of Rosatom. Moscow, Rosatom, 2015, P.158-165.

5. Public annual report of Rosatom. Moscow, Rosatom, 2016, P. 238-235.