

ОТ ПЕРИОДИЧЕСКОГО ОБУЧЕНИЯ К НЕПРЕРЫВНОМУ ОБНОВЛЕНИЮ ЗНАНИЙ

FROM PERIODIC EDUCATION TO CONTINUOUS KNOWLEDGE RENEWAL

С.Д. ЛИФАНОВА
(ГУП МосНПО «Радон»)



S.D. LIFANOVA
(SUE SIA Radon)

■ Социально-образовательное партнерство – залог качественной подготовки специалистов. Высококвалифицированные работники в области радиохимических технологий сегодня большая редкость. Более того, ускоренное развитие атомной энергетики неизбежно приведет к увеличению мощностей предприятий по переработке и хранению радиоактивных отходов, значит, потребность в кадрах, обладающих необходимыми знаниями в сфере обращения с РАО, возрастет в десятки раз. В этих условиях обучение сотрудников становится ключевым элементом процесса управления персоналом.

Становление рынка труда диктует новые задачи, решение которых невозможно на базе старых представлений, подходов, методов работы. Особую остроту приобрели в конце 90-х годов вопросы кадровой работы. В годы перестройки перед предприятием остро встал вопрос текучести кадров на основном производстве предприятия. С предприятия увольнялись ведущие специалисты в области обращения с радиоактивными отходами и высококвалифицированные рабочие. В результате образовался внушительный список вакансий инженерно-технических и рабочих профессий. Квалифицированный работник по праву начал рассматриваться как важ-



Занятие в лаборатории ЖРО
Training in the liquid radwaste laboratory

■ Today, specialists of high qualifications in radiochemical technologies are already very difficult to find. However, rapid growth of nuclear power will inevitably further increase the capacities of radwaste processing and storage sites, soaring the demand for employees competent in radwaste management to tens of times more jobs than now. Under such circumstances, educating the workforce becomes a key element of human resource management.

Establishment of the labour market dictates new tasks that cannot be addressed using old approaches, ideas and methods. In the late 1990s, staffing became a particularly acute issue. Over the Perestroika years, turnover of core production personnel became especially serious. Lead specialists in radwaste management and highly qualified workers were leaving the enterprise. As a result, a large list of engineering and blue-collar job vacancies had formed. Any qualified worker started – quite rightly – to be considered as the enterprise's key value, because it is his professional experience, activity, system of values that the overall efficiency of the enterprise ultimately depends on. It was essential to re-build the entire human resource management system within a short period of time, introduce new methods to attract highly qualified specialists and workers, set up links with educational institutions.

To educate a specialist that would match the expectations of Radon, you need to start as early as secondary school. As far as staffing is concerned, the company's management prioritise job applications from residents of the district historically populated by Radon workers, encouraging family traditions of working for the company. The district's school runs vocational orientation courses for senior pupils, organised jointly by Radon together with the Obninsk State Technical University of Nuclear Power Engineering, where seven graduates from this school are already studying.

Particular attention is paid to training and securing the blue-collar workforce. That is especially true for those workers whose specialities are in high demand. This issue, however, has proven difficult to tackle. Possibly, that is caused by the closeness of such metropolis as Moscow, as well as by the fact that technical education does not now enjoy popularity among the young.

Over the last 10 years, the number of blue-collar profession graduates from vocational schools has decreased by one third, with the number of such schools also decreasing at the same time. The system of vocational education

нейшая ценность организации, поскольку именно от его профессионального опыта, активности, системы ценностей зависит эффективность деятельности организации в целом. Необходимо было в короткие сроки перестраивать всю систему работы с кадрами, внедрять новые методы работы по привлечению на предприятие высококвалифицированных специалистов и рабочих, налаживать многосторонние связи с учебными заведениями.

Обучение специальностям, необходимым ГУП МосНПО «Радон», начинается еще со школьной скамьи. Руководством предприятия при подборе персонала отдается приоритет жителям ведомственного поселка, приветствуется создание семейных династий. На базе школы ведомственного поселка работают курсы по подготовке и профессиональной ориентации старшеклассников, организованные предприятием совместно с Обнинским государственным техническим университетом атомной энергетики (ИАТЭ), где уже учатся 7 выпускники этой средней школы.

Особое внимание уделяется обучению и закреплению на предприятии рабочих кадров. Это в первую очередь касается представителей тех профессий, потребность в которых наиболее ощутима. Однако работа в данном направлении продвигается достаточно сложно. Возможно, это обусловлено близостью такого мегаполиса, как Москва, и немодным в настоящее время у молодежи техническим образованием.

За последние 10 лет выпуск учащихся рабочих специальностей в начальных профессиональных учебных заведениях сократился на треть, сокращается число и самих учебных заведений. В системе профессионального образования в настоящее время наблюдается дисбаланс трех факторов – спроса, потребности и предложения. Он заключается в необоснованном выпуске специалистов по «модным» профессиям практически из всех начальных, средних профессиональных и высших учебных заведений самого различного профиля.

Предприятием установлена связь со всеми профессиональными училищами и колледжами города Сергиева Посада и района, проводится работа по профориентации в средних школах города и района.

В результате проведенной работы заключены трехсторонние договоры на подготовку работников квалифицированного труда с 6 выпускниками школ (детьми наших сотрудников) по специальности «электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования» и «станочник широкого профиля». Учащиеся приняты на работу на предприятие подсобными рабочими и направлены на профессиональную подготовку в ПУ № 22.

currently sees a certain misbalance between the key three factors: demand, need and supply. The misbalance represents itself in unnecessarily high numbers of “fashionable” profession graduates that are released from practically all secondary, vocational and higher education institutions of various profiles.

Radon has established connections with all vocational schools and colleges in the town of Sergiev Posad and the surrounding area, activities aimed at professional orientation are ongoing in schools in the town and the area.

As a result, trilateral agreements have been established to train six school graduates (our employees' children) to become qualified electrical repairmen and machine operators. The pupils have been employed by the company as shiftmen and continue their studies in Vocational School No. 22 in Sergiev Posad.

Electrical gas welders, crane operators and category D and E drivers for the company are also being educated in vocational schools around Moscow and the Moscow region.

During 2006, 611 Radon workers attended professional training courses. Of these, 108 improved their qualifications, 50 acquired a second trade, 436 were re-qualified, and 17 received special training and re-training.

Specialist training is performed in accordance with specialised programmes developed to the current requirements. In order to establish a professional, socio-economical approach to education, in 1995 the Russian Government issued the Decree on Contract-based Training of Secondary and Higher Education Specialists. This scheme has been created to help supply the demand for qualified staff.

In 2005, the Moscow SUE SIA Radon and the Mendeleev Russian University of Chemical Technology entered

В 2006 году 611 рабочих ГУП МосНПО «Радон» прошли профессиональное обучение. Из них повысили квалификацию 108 человек, обучены вторым профессиям – 50, прошли переаттестацию – 436, подготовлено и переподготовлено 17 человек.

During 2006, 611 Radon workers attended professional training courses. Of these, 108 improved their qualifications, 50 acquired a second trade, 436 were re-qualified, and 17 received special training and re-training.



Обучение персонала на ГУП МосНПО «Радон»
Staff training at the SUE SIA Radon

Профессии электрогазосварщика, машиниста крана-манипулятора, водителей категории Д и Е работники получают на учебно-курсовых комбинатах Москвы и Московской области.

В 2006 году 611 рабочих ГУП МосНПО «Радон» прошли профессиональное обучение. Из них повысили квалификацию 108 человек, обучены вторым профессиям – 50, прошли переаттестацию – 436, подготовлено и переподготовлено 17 человек.

Обучение специалистов проводится по специальным программам, разработанным в соответствии с современными требованиями. В целях создания образовательно-профессионального, социально-экономического подхода к процессу подготовки специалистов Правительством РФ в 1995 году принято постановление «О целевой контрактной подготовке специалистов с высшим и средним образованием». Такая подготовка специалистов призвана удовлетворить потребности предприятий в высококвалифицированных кадрах.

В 2005 году ГУП МосНПО «Радон» и РХТУ им. Д.И. Менделеева заключили соглашение «О целевой подготовке молодых специалистов с высшим образованием по специальности «Химическая технология материалов современной энергетики». Студенты РХТУ заключают трехсторонний договор с вузом и ГУП МосНПО «Радон». Для них разрабатывается специальный учебный план с учетом пожеланий специалистов предприятия, бакалаврские работы выполняются непосредственно на будущем рабочем месте. Благодаря этой системе в «Радон» в 2006 году пришли 4 молодых специалиста.

Кроме того, ГУП МосНПО «Радон» принимает на производственную и преддипломную практику учащихся профессиональных училищ, техникумов и профильных вузов. Это дает возможность выявить лучших студентов, которым в будущем предложат работу на предприятии, и помогает образовательным учреждениям максимально полно учитывать требования «Радона».

Чтобы повысить статус молодых специалистов, стимулировать их творческую деятельность, а также оценить уровень научных исследований и технологических разработок, на предприятии в сентябре 2006 года прошла научно-практическая конференция-конкурс молодых специалистов «Радона». А для пропаганды престижности рабочих специальностей проводятся конкурсы профессионального мастерства среди лаборантов химического анализа и водителей транспортных цехов. Подобные мероприятия способствуют росту профессионального и общеобразовательного уровня, а также созданию благоприятных условий для подготовки кадров.

Обучение персонала проводится в соответствии с программой подготовки, повышения квалификации и аттестации кадров, в которой прописываются направления обучения, категории работников, примерное коли-



Занятия со школьниками
Education of schoolchildren

into an agreement aimed at educating young specialists in chemical technology of materials for power generation. Students of the Mendeleev University also conclude trilateral agreements with the University and SUE SIA Radon. They study under a special curriculum, which takes into account the requirements of the future employer; they prepare their bachelor degree while on workplace internship. In 2006, this system brought four young specialists to work for Radon.

In addition to that, Moscow SUE SIA Radon accepts applications for production and pre-graduate internship from students of vocational schools, technical schools and higher education institutions. This helps identify the brightest of students that will eventually be offered jobs in Radon, and also helps the educational institutions better meet Radon's demands.

To improve the status of young specialists and stimulate their creativity, as well as to evaluate the level of scientific research and technology development, in September 2006 Radon hosted a scientific conference in the form of a competition between new Radon employees. And to raise the profile of blue-collar jobs, professional competitions are being held among laboratory technicians and transport vehicle drivers. Such events promote healthy competition among younger employees, improve their professional and general educational level, and foster favourable conditions for personnel training.

Staff are trained in accordance with the Programme of Training, Advanced Training and Qualification of Employees, which prescribes the key disciplines of training, categories of personnel to be trained, approximate numbers of trainees per discipline, tentative schedule and budget.

SUE SIA Radon in Moscow has an established system of personnel training and advanced training. Training of Radon employees is performed both in-house (including by outside

чество человек по каждому направлению, сроки проведения мероприятий, бюджет.

На ГУП МосНПО «Радон» действует система подготовки и повышения квалификации персонала. Подготовка кадров осуществляется как непосредственно на предприятии (в том числе с привлечением сторонних преподавателей), так и во внешних образовательных и консультационных организациях.

Для повышения квалификации рабочих на предприятии работает тарифно-квалификационная комиссия.

Важная составляющая кадровой политики ГУП МосНПО «Радон» – повышение квалификации специалистов.

Главная задача повышения квалификации руководителей, специалистов и служащих состоит в обеспечении быстрого внедрения новых научных, технических, организационных и экономических идей в практику деятельности предприятия. Один из путей совершенствования системы повышения квалификации работников этой категории – переход от сложившейся практики периодического обучения к непрерывному обновлению знаний. Поэтому повышение квалификации руководителей, специалистов и служащих является основной частью программы подготовки, повышения квалификации и аттестации кадров ГУП МосНПО «Радон».

За последние 2 года заметна положительная динамика.

В 2006 году повысили квалификацию 310 руководителей, специалистов и служащих предприятия.

Руководители, специалисты и служащие предприятия проходят подготовку в различных учебных заведениях России. Например, в Москве – в МИПК «Атомэнерго», Академии стандартизации, метрологии и сертификации, Институте экономики и управления в промышленности, Центре компьютерного обучения «Специалист» при МГТУ им. Н.Э. Баумана, МГУ им. М.В. Ломоносова. В Обнинске – в Межотраслевом специальном учебном центре и Государственном центре повышения квалификации руководителей работников и специалистов. Сотрудники «Радона» повышают квалификацию также и в Санкт-Петербурге – в Государственном региональном образовательном центре, ЦНТИ «Прогресс», Балтийской педагогической академии, Межотраслевом центре повышения квалификации.

Многие сотрудники «Радона» проходят обучение без отрыва от производственной деятельности. Сегодня таким образом 112 человек учатся в различных вузах (из них на договорной основе с предприятием 21 человек), 48 – в средних профессиональных учебных заведениях, 14 – в заочной аспирантуре ГУП МосНПО «Радон».

Руководство предприятия считает, что важнейшим средством совершенствования деятельности предприятия в современных условиях является социально-образовательное партнерство всех организаций и предприятий, заинтересованных в качественной подготовке специалистов для всех сфер производства.

Развитие социального партнерства должно стать естественной формой работы с образовательными учреждениями.

Обучение персонала проводится в соответствии с программой подготовки, повышения квалификации и аттестации кадров, в которой прописываются направления обучения, категории работников, примерное количество человек по каждому направлению, сроки проведения мероприятий, бюджет.

Staff are trained in accordance with the Programme of Training, Advanced Training and Qualification of Employees, which prescribes the key disciplines of training, categories of personnel to be trained, approximate numbers of trainees per discipline, tentative schedule and budget.

teachers), as well as in external educational and consultancy organisations.

Also to promote the qualifications of blue-collar workers, a special rate and qualification commission is set up.

Another important element of human resource management in Radon is advanced training of personnel.

The key objective of advanced training of managers, specialists and office staff is to promptly introduce new scientific, technical, organisational and economic ideas into the company's practices. One of the ways to improve the advanced training system is to move away from the existing practice of periodic training toward continuous knowledge updating. Thus, advanced training of managers, specialists and office staff lies in the core of Radon's Programme of Training, Advanced Training and Qualification of Employees.

Over the past two years, positive dynamics have been observed.

In 2006 alone, 310 managerial, specialist and office staff from Moscow Radon attended advanced training courses.

Managers, specialists and office staff employed by the company undergo further training in various educational institutions in Russia. For instance, in Moscow they attend courses organised by Atomenergo, Academy of Standardisation, Metrology and Certification, Institute of Industrial Economy and Management, the "Specialist" Computerised Training Centre under the Bauman Moscow State Technical University, and in the Moscow State Lomonosov University. In Obninsk there are courses run by the Inter-industry Specialised Training Centre and the State Central Institute for Advanced Training of Managerial Staff and Specialists. Radon employees also attend courses in Saint Petersburg – in the State Regional Education Centre, the Saint-Petersburg Centre for Scientific and Technical Information "Progress", the Baltic Pedagogical Academy, the Inter-industry Advanced Training Centre.

Many Radon employees undergo on-the-job training. Today, 112 people study in various higher-education institutions (21 of these under contracts paid for by the company), 48 are students of vocational schools, 14 study on correspondence postgraduate courses of Moscow SUE SIA Radon.

The company's management believe that social and educational partnership between all organisations and enterprises interested in educating a professional workforce for all areas of the industry is the key vehicle to improving efficiency in the current conditions.

Development of social partnership has to become a natural form of co-operating with educational institutions.