

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В ОБОРОННО-ПРОМЫШЛЕННОМ КОМПЛЕКСЕ

Гафурова Г.Н. канд. экон. наук

Российский Государственный Гуманитарный Университет

В связи с последними проводимыми в России реформами оборонно-промышленного комплекса одним из ключевых факторов повышения эффективности деятельности промышленных предприятий является отношение к кадрам. А чтобы иметь высококвалифицированных специалистов и создать у них стимул к эффективной работе, руководители оборонно-промышленных предприятий вынуждены использовать систему управления кадровым потенциалом.

Кадровый потенциал предприятия в широком смысле этого слова представляет собой умения и навыки работников, которые могут быть использованы для повышения его эффективности в различных сферах производства, в целях получения дохода (прибыли) или достижения социального эффекта. Управление кадровым потенциалом должно содействовать упорядочению, сохранению качественной специфики, совершенствованию и развитию персонала.

К сожалению, в силу сложившегося в нашей стране подхода к сфере управления персоналом как второстепенной, руководство большинства промышленных предприятий в кризисной ситуации заостряет внимание в основном на экономических и технологических проблемах производства, и в меньшей степени заботится о сохранении научных и инженерных кадров.

За последние 15 лет результатом неэффективной кадровой политики на промышленных предприятиях стал массовый отток специалистов (работники, относившиеся к младшей и средней возрастным группам, а также высококвалифицированные специалисты) из промышленного сектора в другие сектора экономики (финансы, торговля и т.д.), так как работник сферы обслуживания значит сегодня в обществе больше, чем работник промышленного предприятия. Стоит отметить, что доля молодежи среди рабочих в сфере промышленности с каждым годом падает, и основными причинами для этого выступают:

1. Неконкурентная заработная плата;
2. Отсутствие перспектив в решении жилищного вопроса;
3. Пробелы в системе подготовки кадров на уровне общеобразовательных учреждений;
4. Неорганизованная преемственность поколений;
5. Слабая государственная поддержка молодых учёных, стремящихся самореализоваться через инновационную деятельность;
6. Отсутствие четко работающей системы стимулирования массового участия молодежи в научно-технической и инновационной деятельности промышленных предприятий;
7. Слабая подготовленность молодых ученых и специалистов к созданию малых инновационных предприятий, необходимых для реализации результатов научных разработок.

Необходимо также отметить, что особенно в период реформ и кризиса интерес к теме формирования кадрового потенциала и кадровой политики в рамках научных исследований и разработок в области теории управления персоналом возрастает. Так некоторые из таких научных разработок позволили выявить, например, неэффективность традиционных методов управления человеческими ресурсами,

сдерживающих процесс развития кадрового потенциала на промышленных предприятиях.

Безусловно, проблемы совершенствования кадровой политики промышленного предприятия и формирования кадрового потенциала работников оборонной сферы носят междисциплинарный характер, что обуславливает необходимость применения в ее разрешении комплексных подходов, с учетом экономических, юридических, социологических, психологических и других факторов.

В условиях современной рыночной экономики эффективная деятельность промышленного предприятия невозможна без создания совершенного механизма управления развитием его кадрового потенциала, научной проработки кадровой политики.

Обобщив опыт, предшествующих поколений и проанализировав, новые проекты по подготовке квалифицированных кадров для промышленных предприятий, были сформулированы следующие перспективные направления использования кадрового потенциала оборонно-промышленного комплекса:

1. Проводить профессиональную ориентацию школьников и молодежи по направлениям оборонно-промышленного комплекса;

2. Организовать и упростить процесс прохождения практик и стажировок студентами Вузов на промышленных предприятиях оборонных отраслей¹;

3. Привлекать высококвалифицированных сотрудников организаций и предприятий ОПК для преподавания или проведения научных семинаров в рамках образовательных программ на базе Вузов²;

4. Предлагать работникам оборонной промышленности достойный социальный пакет, а, значит, проводить политику по формированию благоприятных условий труда и социальной защищенности работников;

5. Создавать малые инновационные предприятия на базе технопарков с целью привлечения молодежи к научным – исследованиям³;

6. Скорректировать программу развития бизнес-инкубаторов и технопарков и развивать технопарки в первую очередь на базе промышленных предприятий и заводов, так как только там имеется готовая инфраструктура для реализации научно-технического потенциала в области промышленности⁴;

¹ Система производственной практики для студентов университетов и институтов была отлажена еще во времена Советского Союза, и с тех пор Вузы сотрудничают с научно-исследовательскими институтами и промышленными предприятиями. Вузам следует развивать сеть предприятий-партнеров способных взять студентов на практику. А предприятиям следует снизить барьеры для желающих пройти производственную практику студентов.

² Только специалисты, по настоящему любящие свою работу могут привить интерес к избранной профессии.

³ Малые инновационные предприятия (МИП) - это организации, разрабатывающие научно-технические решения и осваивающие выпуск качественно новой продукции с применением новых технологий. Все отечественные МИП, действующие в настоящее время в российской инновационной сфере, можно объединить в две основные группы: предприятия, созданные при материнских НИИ или вузах, и самостоятельные структуры.

⁴ Опыт создания технопарков не в виде офисной недвижимости, предлагаемой на условиях низкой арендной платы или при образовательных учреждениях, а на базе промышленных предприятий показывает лучшие результаты. В процессе реструктуризации оборонных производств крупный бизнес, как показывает зарубежный опыт, может создавать целые кластеры малых и средних компаний, которые используют инфраструктуру основного предприятия и сосуществуют с ним в рамках симбиоза, выступая как поставщики и подрядчики. Помимо этого, они начинают поставлять продукцию на другие предприятия. Тем самым создаются устойчивые индустриальные сети. Пока наибольших успехов в кластеризации добилась отрасль гражданского машиностроения (ОМЗ, Мотовилихинские заводы, КАМАЗ, АвтоВАЗ), но, подход применим и к оборонной промышленности.

7. Использовать инфраструктуру и производственно-технологическую базу оборонных предприятий на полную мощность⁵.

Таким образом, для расширения перспектив использования кадрового потенциала оборонно-промышленного комплекса требуется в первую очередь объединить программы по развитию малого и инновационного бизнеса и предпринимательства с программами в рамках конверсии и развития оборонного комплекса в рамках единой промышленно-инновационной политики⁶. Продолжить государственную поддержку прикладных научных исследований, как проводимых вузами, так и самостоятельными малыми инновационными предприятиями, а также разработать и реализовывать программы карьерного роста для привлечения молодежи в оборонную промышленность.

В современных условиях приоритетными направлениями кадровой политики промышленного предприятия должны стать:

- повышение экономической эффективности труда за счет развития персонала с ориентацией на инновации (например, использование инновационного подхода к принятию управленческих решений⁷), введения непрерывного обучения персонала в течение всей трудовой деятельности, развитию способностей к творчеству, нацеленность на долгосрочный, а не краткосрочный результат;

- повышение гибкости рабочей силы в условиях изменений;

- оптимизация численности персонала;

- создание условий для восстановления основных функций заработной платы: распределительной, воспроизводственной и стимулирующей.

Таким образом, эффективное и инновационное развитие потенциала сотрудников это один из методов повышения долгосрочной конкурентоспособности промышленных предприятий и в частности оборонно-промышленного комплекса.

⁵ Многие оборонные предприятия, созданные в советское время и имея производственный потенциал на уровне мирового, и соответствующую производственную инфраструктуру (электро-, газо-, паро- и водоснабжение, специальная канализация и очистка стоков), свои возможности сегодня используют не полностью. При этом следует своевременно выявлять потенциал рынка для реализации производимой продукции, оказания услуг или выполнения работ. В свою очередь взаимодействие в рамках кластера позволит использовать технические ресурсы предприятий на полную мощность.

⁶ Условия для этого имеются в связи с разработкой и реализацией программы развития мобилизационных мощностей, объявленной Правительством РФ в январе 2014 г.

⁷ Невская Л.В., Эсаулова И.А. Поведенческий подход к стратегическому развитию персонала // Российское предпринимательство. — 2013. — № 2 (224). — С. 112-116. — <http://www.creativeconomy.ru/articles/27920/>.