

9. Северный морской путь бросает вызов Суэцкому каналу — [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: <http://inotv.rt.com/2012-07-30/Severnij-morskoj-put-brosaet-vizov> (дата обращения: 28.02.2013).

10. Стратегия развития морской портовой инфраструктуры России до 2030 г. — [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: http://www.rosmorport.ru/media/File/State-Private_Partnership/strategy_2030 (дата обращения: 28.02.2013).

11. <http://file-rf.ru/news/10329> (дата обращения: 28.02.2013).

12. http://ru.wikipedia.org/wiki/Северный_морской_путь (дата обращения: 28.02.2013).

13. <http://www.vitino.ru/rus/about.html> (дата обращения: 28.02.2013).

14. http://letopisi.ru/index.php/Файл:Северный_морской_путь.jpg (дата обращения: 8.02.2013).

УДК 656.62.078

Т. А. Пантина,

д-р экон. наук
ГУМРФ имени адмирала С.О. Макарова,

М. Н. Савельева

канд. филос. наук
ГУМРФ имени адмирала С.О. Макарова

КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ КАК ФАКТОР СТРАТЕГИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ВНУТРЕННЕГО ВОДНОГО ТРАНСПОРТА

PERSONNEL POTENTIAL FOR INLAND WATERWAY TRANSPORT AS A FACTOR OF STRATEGIC DEVELOPMENT

В статье приведены результаты SWOT-анализа кадрового потенциала отрасли, рассмотрены сильные и слабые стороны, благоприятные возможности и потенциальные угрозы.

The article contains the results of the SWOT analysis of human resources sector, reviewed the strengths and weaknesses, opportunities and potential threats on water transport.

Ключевые слова: кадры, SWOT-анализ, кадровый потенциал, водный транспорт, стратегия, развитие.

Key words: personnel, a SWOT analysis, personnel potential, water transport, strategy development.

КОМПЛЕКСНОЕ исследование всех аспектов развития внутреннего водного транспорта Российской Федерации включает определение потребностей в кадровых ресурсах для обеспечения реализации стратегии на период до 2030 г. Цели кадрового прогнозирования и модель определения потребности в кадровых ресурсах базируются на анализе современного состояния кадрового потенциала отрасли, идентификации сильных (преимущества) и слабых (недостатки, проблемы) сторон, а также на оценке благоприятных возможностей и потенциальных угроз внешней среды.

Сопоставление сильных и слабых внутренних факторов развития кадрового потенциала с возможностями и угрозами внешней среды позволяет сформировать матрицу SWOT-анализа (табл. 1).

Таблица 1

Матрица SWOT-анализа кадровых ресурсов

Внутренние факторы	Внешние факторы
Преимущества (S)	Возможности (O)
1. Сложившаяся система подготовки кадров на базе отраслевых образовательных учреждений высшего профессионального образования. 2. Наличие высококвалифицированного персонала, способного решать задачи инновационного развития водного транспорта. 3. Соответствие уровня подготовки плавсостава действующим национальным и международным нормам. 4. Возможность реализации программ среднего профессионального образования по плавательным специальностям по бассейновому принципу. 5. Эффективно действующая система повышения квалификации работников отрасли	1. Восстановление системы образования специалистов с совмещенными специальностями (штурман-механик, рулевой-моторист) на основе разработки новых Федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС). 2. Реализация в отраслевых вузах программ начального профессионального образования, создание многопрофильных центров с организацией обучения по широкому спектру рабочих профессий. 3. Создание эффективной системы мотивации труда, в том числе обеспечение роста среднемесячной заработной платы, превышающей среднюю зарплату в регионе. 4. Участие отраслевых предприятий в подготовке кадров на условиях государственно-частного партнерства; вложение инвестиций в образование будущего работника в рамках целевой контрактной подготовки. 5. Повышение качества подготовки за счет модернизации и обновления учебно-лабораторного и тренажерного оборудования в соответствии с требованиями Международной конвенции ПДМВ и ФГОС. 6. Омоложение и уменьшение текучести кадров за счет реализации программы строительства ведомственного жилья, особенно при обслуживании «линейных участков» внутренних водных путей
Недостатки (W)	Угрозы (Т)
1. Относительно высокая текучесть кадров, обусловленная специфическими условиями труда, в том числе: сезонным характером работы, сменным графиком, длительным нахождением в рейсе и т. д. 2. Более низкий уровень оплаты труда по сравнению с работниками других видов транспорта. 3. Снижение уровня практической подготовки выпускников из-за сложности организации производственной и плавательной практики. 4. Старение и выбытие по возрасту опытных работников отраслевых организаций, старение профессорско-преподавательского состава учебных заведений. 5. Отставание материальной базы (учебно-лабораторной, тренажерной) отраслевых образовательных учреждений от международных требований. 6. Острая нехватка персонала по широкому спектру рабочих профессий (рядовой состав флота, портовые рабочие, вспомогательный персонал и др.)	1. Снижение престижа флотских профессий. 2. Уменьшение количества выпускников школ в связи с демографическим спадом и возможное сокращение контрольных цифр приема в отраслевые вузы. 3. Неполное удовлетворение потребностей российских судоходных компаний в командном составе из-за трудоустройства выпускников вузов на суда под иностранным флагом. 4. Нормативы финансирования по плавательным специальностям, предлагаемые Минобрнауки России, не учитывают требования к подготовке плавсостава в отраслевых вузах (плавательная практика, тренажерная подготовка, содержание учебного флота, питание, обмундирование). 5. Высокая значимость «человеческого фактора» в возникновении аварийных ситуаций на водном транспорте

Сильные стороны кадрового потенциала

В отрасли есть достаточное количество образовательных учреждений, осуществляющих подготовку кадров по программам высшего профессионального образования, послевузовского профессионального образования, среднего профессионального образования, начального профессионального образования для всей инфраструктуры водного транспорта: флота, портов, судоремонтных предприятий, учебных заведений, научно-исследовательских и проектно-конструкторских организаций, обеспечивающих своевременную ротацию и соответствующее непрерывное профессиональное развитие.

Подготовка плавсостава в вертикально-интегрированных образовательных комплексах осуществляется в соответствии с национальными требованиями и требованиями Международной конвенции о подготовке и дипломировании моряков и несении вахты 1978 г. с поправками 1995 г. (ПДНВ 78/95) [4]. Эффективность морских вузов иллюстрирует вхождение России в белый лист Международной морской организации. Сеть высших учебных заведений, подведомственных Росморречфлоту, изначально созданная в соответствии с географическим «бассейновым» принципом, удовлетворяет потребности в подготовке кадров в шести федеральных округах.

Сильной стороной является достаточное количество высококвалифицированного персонала, способного решать задачи инновационного развития водного транспорта.

Эффективно действующая система дополнительного профессионального образования работников отрасли обеспечивает необходимый уровень знаний, умений и навыков, удовлетворяет потребности судоходных компаний, портов, государственных бассейновых управлений водных путей и судоходства в повышении квалификации работников водного транспорта по широкому спектру программ, в том числе по вопросам безопасности судоходства, охраны судов и портовых средств, безопасной эксплуатации гидротехнических сооружений водного транспорта и охраны окружающей среды и экологической безопасности.

Слабые стороны кадрового потенциала

Относительно высокая текучесть кадров, обусловленная специфическими условиями труда (напряженная работа, сопровождающаяся большими физическими и психологическими нагрузками, в том числе сезонный характер работы, сменный график, включающий работу в ночное время, в выходные и праздничные дни). При этом уровень оплаты труда работников внутреннего водного транспорта ниже средней заработной платы по транспортному комплексу.

Недофинансирование учебных заведений в 1990-е гг. привело к отставанию материальной базы от международных требований. Требуется проведение значительного объема ремонтных работ, приведение зданий и сооружений образовательных учреждений в соответствие с требованиями пожарной безопасности, обновление учебно-лабораторной, научно-исследовательской и тренажерной базы.

Практическая подготовка курсантов осуществляется с использованием тренажеров, тренажерных комплексов, тренажерных полигонов и прохождением плавательных практик на учебных, учебно-производственных судах и на судах компаний. Отсутствие средств федерального бюджета на содержание существующего учебно-парусного флота и на строительство новых учебно-производственных судов значительно сокращает возможности по организации качественной плавательной практики и негативно отражается на практической подготовке выпускников.

Сроки проведения практик, не всегда совпадающие с навигационным периодом, снижают возможности взаимодействия вузов с судоходными компаниями. Краткосрочность отдельных видов практик (один-два месяца) не позволяет принимать курсантов на борт судов, в большинстве своем работающих за пределами Российской Федерации.

Слабой стороной является старение и выбытие по возрасту опытных работников отраслевых организаций. Падение общественного престижа профессии «преподаватель вуза»; недостаточно высокий уровень зарплаты, отток перспективных и молодых кадров в коммерческие структуры и за рубеж приводит к «старению» профессорско-преподавательского состава учебных заведений.

При наличии большого ежегодного выпуска специалистов с высшим профессиональным и средним профессиональным образованием отрасль испытывает острую нехватку персонала по широкому спектру рабочих профессий (рядовой состав флота, портовые рабочие, вспомогательный персонал и др.).

Угрозы

Начиная с 1992 г. в Российской Федерации неизменно наблюдается естественная убыль населения. В 1990-е гг. значительно и быстро снизилась рождаемость, продолжается нарастающее старение населения, резко возросла смертность, сократилась средняя продолжительность жизни. За последние 10 лет (2000–2010 гг.) численность школьников сократилась более чем на 40 % [3]. Соответственно за 5 лет общий контингент лиц, обучающихся в вузах Росморречфлота, сократился на 20 %. С 2013 г. начнется постепенное уменьшение числа выпускников, что неизбежно отразится на кадровом потенциале отрасли.

Проведение единого конкурса на установление контрольных цифр приема граждан по направлениям подготовки (специальностям) для отраслевых вузов и вузов, подведомственных Минобрнауки, на основании интегрального показателя деятельности вуза, который включает в себя показатели, характеризующие образовательную, финансовую, научную, международную деятельность вуза и инфраструктуру, может привести к сокращению контрольных цифр приема в отраслевые вузы.

Неполное удовлетворение потребностей российских судоходных компаний в командном составе из-за трудоустройства выпускников вузов на суда под иностранным флагом. На сегодняшний день отсутствует возможность обязать студентов после окончания вузов заключить контракт и отрабатывать на государство определенный промежуток времени. Поэтому рост количества судов под российским флагом будет сопровождаться определенным дефицитом специалистов плавсостава.

Исполнение требований Международной конвенции о подготовке и дипломировании моряков и несении вахты 1978 г. с поправками и Федеральных государственных образовательных стандартов (утверждены приказами Минобрнауки России), в которых отражена обязательность плавательной практики, отражает прямую обязанность Российской Федерации в ее финансировании из федерального бюджета. Субсидия на финансовое обеспечение выполнения государственного задания должна включать средства на обмундирование, питание, содержание учебных парусных судов, приобретение и модернизацию тренажерного оборудования.

Нормативы финансирования по плавательным специальностям, предлагаемые Минобрнауки России, не учитывают требования к подготовке плавсостава в отраслевых вузах, а в Закон о федеральном бюджете на период 2012–2014 гг. заложено финансирование в объеме расходов 2011 г. в соответствии с нормами, установленными постановлением Правительства Российской Федерации от 28 июля 2011 г. № 632) [2], что значительно сокращает возможности по организации качественной плавательной практики и негативно отражается на практической подготовке выпускников. В то же время анализ аварийности на водном транспорте показывает высокую значимость «человеческого фактора» в возникновении аварийных ситуаций.

Сочетание сильных внутренних (конкурентных преимуществ) и благоприятных внешних факторов развития определяет следующие перспективные возможности.

Восстановление системы образования специалистов с совмещенными специальностями (штурман-механик, рулевой-моторист) на основе разработки новых федеральных государственных стандартов и формирования учебного плана в соответствии Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» и Конвенцией ПДНВ.

Реализация в отраслевых вузах программ начального профессионального образования, создание многопрофильных центров с организацией обучения по широкому спектру рабочих профессий.

Развитие эффективной системы мотивации труда работников бюджетных организаций отрасли, в том числе обеспечение роста среднемесячной заработной платы, превышающей среднюю

зарплату в регионе, в том числе за счет привлечения внебюджетных средств и оптимизации организационной структуры.

Участие отраслевых предприятий в подготовке кадров на условиях государственно-частного партнерства, вложение инвестиций в образование будущего работника в рамках целевой контрактной подготовки, в том числе:

- создание образовательных центров, направленных на осуществление программ в области подготовки или переподготовки кадров;
- совместные образовательные проекты (в форме конференций, круглых столов, семинаров, мастер-классов и др.);
- участие преподавателей в корпоративных образовательных программах с целью повышения квалификации специалистов предприятий на основе современных образовательных технологий;
- создание на базе вуза научных лабораторий для осуществления научной или научно-технической деятельности;
- создание и развитие институтов общественного участия: наблюдательные, попечительские, общественные, управляющие и иные виды советов в учебных заведениях;
- совместные исследовательские проекты;
- гранты и грантовые программы в виде безвозмездного финансирования конкретных направлений деятельности: образовательных курсов и программ, научной деятельности, инновационных проектов, стипендиальных программ.

Повышение качества подготовки за счет модернизации и обновления учебно-лабораторного и тренажерного оборудования в соответствии с требованиями Международной конвенции ПДМВ и ФГОС за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» [1] и за счет внебюджетных средств, привлеченных с использованием механизмов ГЧП.

Омолождение и уменьшение текучести кадров за счет реализации программы строительства ведомственного жилья, особенно при обслуживании «линейных участков» внутренних водных путей с учетом следующих вариантов:

Вариант 1: принятие федерального законодательного или нормативно-правового акта, регулирующего вопросы жилищного обеспечения работников государственных учреждений речного транспорта за счет средств федерального бюджета.

Вариант 2: строительство жилья в составе комплексных проектов, реализуемых подведомственными Росморречфлоту организациями, за счет средств федерального бюджета.

Вариант 3: выдача подведомственными Росморречфлоту организациями ссуд сотрудникам (в том числе и на безвозвратной основе) за счет внебюджетных средств.

Вариант 4: субсидирование подведомственными Росморречфлоту организациями процентных ставок по ипотечным кредитам сотрудников за счет внебюджетных средств.

Вариант 5: привлечение средств инвесторов (в том числе жилищных кооперативов) в целях строительства жилья для сотрудников на земельных участках подведомственных Росморречфлоту организаций на долевой основе.

Анализ имеющихся преимуществ и благоприятных возможностей, с одновременным исправлением недостатков и предупреждением потенциальных угроз позволил сформировать перечень мероприятий по совершенствованию кадровой политики:

- разработка согласованной долгосрочной политики, направленной на повышение престижности флотских профессий;
- разработка системы мер социальной поддержки молодых специалистов, работающих в организациях отрасли;
- формирование эффективной системы управления персоналом организации отрасли;
- кадровая и образовательная деятельность, включая подготовку и переподготовку кадров, формирование кадровых резервов, привлечение студентов и молодых специалистов к работе в организациях отрасли;

- разработка программы строительства ведомственного жилья для работников организаций водного транспорта;
- актуализация программ дополнительного профессионального образования (повышение квалификации) в части транспортной безопасности для соответствия подготовки членов экипажей требованиям нормативно-законодательных актов;
- повышение рейтинга транспортных вузов на рынке образовательных услуг;
- повышение качества образования за счет внедрения инновационных технологий в обучение членов экипажей судов, в том числе разработка интерактивных учебников и учебных пособий;
- разработка системы мер стимулирования трудоустройства выпускников учебных заведений по специальностям и направлениям подготовки;
- развитие материально-технической базы образовательных учреждений, включая приобретение учебных морских и речных судов, тренажеров, строительство и реконструкцию зданий и сооружений, в том числе общежитий;
- актуализация нормативов финансирования по плавательным специальностям в соответствии со ст. 37, 38, 85 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» [1], вступающим в силу с 1 сентября 2013 г.;
- заключение со студентами/курсантами договоров о целевом обучении, включающих обязательства организаций по обеспечению практикой и трудоустройством и ответственность гражданина по исполнению договора, включая штрафные санкции за нарушение его условий;
- активная профориентационная деятельность транспортных вузов, направленная на сотрудничество со школами, в том числе создание профильных (морских, кадетских) классов.

Список литературы

1. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» — [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: http://минобрнауки.рф/документы/2974/файл/1543/12.12.29-ФЗ_Об_образовании_в_Российской_Федерации.pdf
2. Постановление Правительства Российской Федерации от 28.07.2011 г. № 632 — [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: <http://poisk-zakona.ru/2768.html>
3. Федеральная целевая программа развития образования на 2011–2015 годы — [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: <http://www.fcpro.ru>
4. Международная конвенция о подготовке и дипломировании моряков и несении вахты 1978 года с поправками 1995 года — [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: http://imodocs.com/txt/data_www/texts/PDNV97.php3