

Предложения по содержанию раздела «Развитие человеческого капитала в энергетике»

Для достижения целей и задач ЭС–2035 требуется ее ресурсное обеспечение. Важнейшим его элементом являются кадровые ресурсы. Их эффективность в решении задачи инновационного развития энергетики определяться уровнем накопленного человеческого капитала – определяющего фактора достижения основных стратегических ориентиров ЭС-2035, экономического развития России и обеспечения ее национальной безопасности.

Стратегическая цель развития человеческого капитала в топливно-энергетическом комплексе России – обеспеченность российской энергетики кадровыми ресурсами, обладающими необходимыми компетенциями и квалификацией для инновационного развития энергетики, занятия и удержания Россией позиций лидера в энергетических технологиях и оборудовании, производстве интеллектуальных продуктов в области энергетики.

Для достижения стратегической цели предлагается решение следующих основных задач:

1. Принятие мер, мотивирующих государство, науку, бизнес и образование в консолидации их интеллектуальных и иных ресурсов для развития человеческого капитала страны в целом, ТЭК в частности.
2. Формирование работоспособных механизмов концентрации научной мысли, разработок, инновационных решений и обеспечение их связи с производством, в том числе на базе технологических платформ.
3. Создание условий и обеспечение возможностей устранения сложившегося дисбаланса в кадрах необходимых квалификаций и системе их подготовки в соответствии со стратегическими задачами отраслей ТЭК.

Основные мероприятия

Для нормативно-правового и институционального закрепления со стороны государства функций по развитию кадрового потенциала ТЭК на базе консолидации ресурсов государства, бизнеса и образовательных и общественных организаций необходимо реализовать следующие мероприятия.

– создание субъекта деятельности по реализации государственной политики в развитии человеческого капитала ТЭК с функционалом по координации и

мониторингу реализации приоритетных задач в области развития человеческого капитала в соответствии с его стратегией развития;

- признание приоритетности нефтегазовых и геологических направлений, включение их в перечень приоритетных направлений модернизации и технологического развития российской экономики;

Выполнение указанных мероприятий позволит:

- сформировать и координировать реализацию отраслевой кадровой политики;
- создать механизмы формирования у работника и потенциального работника профессиональной мотивации на разных этапах жизненного цикла;
- вести мониторинг кадрового потенциала ТЭК;
- создать условия для повышения качества подготовки кадров для ТЭК;

Для формирования работоспособных механизмов концентрации научной мысли, разработок, инновационных решений и обеспечение их связи с производством на базе технологических платформ необходимо реализовать следующие мероприятия:

- разработка мер стимулирования компаний, внедряющих инновации;
- привлечение в ТЭК инвестиций, трансферт в отрасли знаний и новых технологий;

создания совместно с ведущими зарубежными компаниями крупных инжиниринговых и проектных центров;

- повышение уровня вовлеченности персонала ТЭК в разработку инновационных проектов;
- формирование отраслевых профессиональных сообществ

Реализация указанных мероприятий позволит:

- обеспечить ТЭК высокоэффективными отечественными технологиями и оборудованием, научно-техническими и инновационными решениями в объемах, необходимых для поддержания энергетической безопасности страны.

- содействовать развитию в ТЭК инновационной инфраструктуры и созданию благоприятных условий для инновационной деятельности хозяйствующих субъектов

Для создания условий и обеспечение возможностей устранения сложившегося дисбаланса в кадрах необходимых квалификаций и системе их подготовки в соответствии со стратегическими задачами отраслей ТЭК необходимо:

- принятие федеральной целевой программы развития инженерно-технического и профессионального образования в сфере подготовки кадров для топливно-энергетического комплекса Российской Федерации;
- заключение соглашения о сотрудничестве в области профессионального образования и подготовки кадров между заинтересованными федеральными органами исполнительной власти и объединениями работодателей;
- создание на принципах сетевого взаимодействия отраслевых образовательных кластеров;
- создание при участии ведущих компаний фонда поддержки профессионального образования (*не менее двух процентов от фонда оплаты труда*);
- переход ведущих образовательных организаций к академической и управленческой автономии;
- создание опережающей системы подготовки кадров для ТЭК;
- внедрение в профильных ТЭК образовательных организациях дуальной (практикоориентированной) системы обучения;
- формирование государственного заказа сфере образования под потребности ТЭК с использованием ГИС ТЭК;
- создание системы отраслевой квалификации и независимой оценке знаний;
- подготовка предложений по мерам налогового стимулирования при строительстве малосемейных общежитий для молодых специалистов, обеспечение строительства инженерной и социальной инфраструктуры (жилья, школ, детских дошкольных учреждений, медицинских учреждений, учреждений культуры и спорта, автодорог) как на региональном, так и на муниципальных уровнях за счет средств работодателей.
- создание системы оценки уровня развития человеческого капитала;

Реализация указанных мероприятий позволит:

- сформировать отраслевые стратегические ориентиры в подготовке кадров с учетом развития приоритетных направлений развития отраслей ТЭК;
- с учетом требований рынка труда пересмотреть содержание учебных программ, разработать новые образовательные стандарты, модульные учебные программы;

- определить межведомственные формы взаимодействия всех участников по созданию необходимых условий для подготовки и профессионального развития инженерно-технических кадров для отраслей топливно-энергетического комплекса;
- на базе отраслевых образовательных кластеров осуществлять подготовку персонала, прохождение ими производственной практики и гарантированное трудоустройство на предприятия, входящие в его состав;
- создать условия для инвестирования работодателей в подготовку персонала и сопровождение цикла школа-образовательная организация-предприятие.
- создать возможности оценки текущего состояния и перспективных прогнозов потребности в кадрах в соответствии со стратегией модернизации и развития отраслей ТЭК в рамках государственной информационной системы ТЭК;
- синхронизировать требования производства и сферы образования;
- создать независимую систему оценки качества образования и добровольной сертификации профессиональных квалификаций;
- создать условия для инвестирования средств работодателей в персонал;
- определить фактическое состояние уровня развития человеческого капитала.

Предложения по содержанию раздела «Социальная политика в электроэнергетике»

Энергетический сектор экономики России является одним из основных источников государственных доходов и инструментом для реализации приоритетных целей государства, в т.ч. таких разноплановых как обеспечение развития отраслей промышленности, повышение благосостояния граждан, сохранение государственного суверенитета.

Планомерный перевод отраслей ТЭК на инновационный тип развития является одной из ключевых государственных задач, позволяющих обеспечить воспроизводства минерально-сырьевой базы, повысить эффективность производства, создать условия для технологического перевооружения и повышения доходов от деятельности организаций ТЭК.

В ТЭК России занято более 3,6% экономически активного населения, и надлежащее управление производственными и человеческими ресурсами не может быть реализовано без определения приоритетов отраслевой социальной политики, формирования стратегии развития человеческого капитала. Кроме того, реализация инновационного сценария в развитии Энергетической стратегии России на период до 2035 года потребует не только инвестиций, технических и организационных инноваций, но реализации эффективных подходов в отношении человеческих ресурсов, проведение скоординированной социальной политики и развития человеческого капитала в отраслях ТЭК. Адекватность ответа на эти вызовы во многом будут определяться социальной стабильностью и реальными стимулами развития человеческого капитала ТЭК.

Для достижения целей Энергетической стратегии России на период до 2035 года необходимо выявить цели и задачи социальной политики, определить инструменты ее реализации.

5.7. Социальная политика

Социальная политика – реализуемая субъектами социального партнерства, при поддержке органов государственной власти (государства), система (совокупность) стимулов, конкретных мер и мероприятий для поступательного развития социально-трудовых и связанных с трудом экономических отношений в отраслях ТЭК.

В новых экономических условиях социальные функции хозяйствующего субъекта не могли не претерпеть существенных изменений, поскольку модифицировались формы собственности, экономическая и социальная среда. Прежде всего, корпоративный сектор должен озаботиться решением социальных проблем на своих предприятиях.

Приоритеты социальной политики:

- установление реальных партнерских отношений между работодателями и работниками;
- разработка корпоративных социальных программ, которые обеспечивали бы персоналу условия для полноценной жизни, интересного и производительного труда;
- создание условий труда, не наносящих ущерба здоровью работников;
- поощрение работников, помощь в приобретении необходимых знаний и квалификаций, гарантия равных прав и возможностей в реализации профессиональных навыков независимо от пола, возраста и убеждений;
- эффективное использование в рамках бизнес-процесса труда работников необходимой квалификации;
- сочетание применения единых стандартов социальной политики с мерами адресной поддержки нуждающимся работникам и членам их семей.

Реализация приоритетов и направлений социальной политики организаций ТЭК позволит достичь социальной направленности развития, эффективного сочетания свободного предпринимательства и государственного регулирования социальных и экономических процессов.

Главная задача социально-управленческой деятельности

заключается в преобразовании социальных отношений в сфере труда и занятости, особо важных для граждан, занятых в реальном производстве. Речь идет об активной борьбе с безработицей, расширении и реальном обеспечении социально-экономических прав трудящихся, как в государственном, так и в частном секторах хозяйства, создании необходимых условий для постепенного формирования социально-партнерских отношений между трудом и капиталом.

При реализации социальной политики ТЭК необходимо реализовать ожидания групп влияния, существующих внутри или вне компании, которые необходимо учитывать при осуществлении деятельности:

- Работодателей – выстраивание стабильных социально-трудовых отношений без конфликтов и противоречий, повышение производительности труда и лояльность персонала; возможность привлечения с рынка труда и долговременное закрепление высококвалифицированного персонала;

- Работников – получение стабильного и гарантированного пакета льгот, гарантий и компенсаций, рост удовлетворения результатами собственного труда; открытость и предсказуемость действий работодателя.

- Потребителей – наличие надежного и бесперебойного обеспечения продукцией и услугами ТЭК, наличие открытых и предсказуемых отношений с предприятиями/организациями ТЭК.

Социальная политика в ТЭК

Социальная политика в ТЭК строится на принципах социального партнерства, предусмотренных трудовым законодательством, на основании отраслевых социальных стандартов, зафиксированных в отраслевых соглашениях, заключаемых полномочными представителями работодателей и работников (профсоюзов). Для развития социального партнерства на демократической основе и формирования сообщества социально-ответственных работодателей ТЭК положения отраслевых соглашений и коллективных договоров должны учитываться органами государственной власти в рамках их компетенции.

Структура социальной политики ТЭК

Базой для построения социальной политики ТЭК должны стать отраслевые тарифные соглашения (ОТС), на основе которых предприятия/организации разрабатывают и принимают коллективные договоры (КД), локальные нормативные акты (ЛНА) по выстраиванию единой социальной политики, в зависимости от конкретных финансовых возможностей и сложившихся корпоративных ценностей.

Основные цели социальной политики в электроэнергетике формируются в рамках общей государственной стратегии.

Для субъектов социальной политики в электроэнергетике (государства, работодателей, работников, потребителей) приоритетными являются:

- поддержание стабильности в трудовых коллективах и обеспечение надлежащего выполнения государственных планов по развитию электроэнергетики;

- наличие на рынке труда квалифицированных кадров и равные конкурентные возможности по привлечению трудовых ресурсов;

- наличие в ОТС, коллективного договора и локального нормативного акта достаточного пакета социальных гарантий и стимулов, позволяющих уверенно трудиться на рабочем месте.

- надежность в поступлении ресурсов и услуг предоставляемых организациями ТЭК.

Для достижения актуальных целей социальной политики ТЭК необходимо:

- создать условия для учета интересов всех сторон социального партнерства и достижения целей социальной политики государства;

- создать условия для повышения качества трудовых ресурсов, в т.ч. возможность привлекать на рынке труда квалифицированных работников;

- в рамках выполнения положений отраслевых соглашений, коллективных договоров, добиться повышения степени учета органами государственной власти в тарифах обоснованных расходов работодателей на персонал;

- сформировать сообщество активных, социально-ответственных работодателей, соблюдающих минимальные гарантии работникам, установленные отраслевыми социальными стандартами, в т.ч. повышения доли работодателей участвующих в отраслевых соглашениях;

Риски для социальной политики

- отказ/уклонение от участия в системе социального партнерства, от исполнения унифицированных минимальных социальных льгот, гарантий, компенсаций для работников в рамках единых отраслевых социальных стандартов предприятий/организаций ТЭК;

- невозможность учета всех затрат на персонал по социальным обязательствам Работодателей в тарифах, ввиду неопределенности правовых норм;

- отсутствие/недостаточность правовых норм для обязательности исполнения норм ОТС, КД, локальных нормативных актов сторонами социального партнерства;

- отсутствие норм по пропорциональному росту льгот, гарантий и компенсаций к росту производительности труда;