

Андрейчук Виталий Игоревич, аспирант кафедры педагогики профессионального образования и социальной деятельности факультета гуманитарных наук и социальных технологий Ульяновского государственного университета, т: 8(927)8086504.

**ОРГАНИЗАЦИЯ ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КВАЛИФИКАЦИИ
МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ АТОМНОЙ ОТРАСЛИ**
(рецензирована)

В статье рассматривается организация повышения профессиональной квалификации молодых специалистов социальной сферы атомной отрасли. Разработан план повышения квалификации, основанный на соблюдении законодательства РФ, стремлении к профессионализму, достижении конкретных результатов и показателей в области социальной сферы, осуществлении действий во благо персонала и его безопасности и ряде других принципов. Планом предусмотрено развитие молодого специалиста социальной сферы как профессионала через стажировку, которая позволяет обновлять знания и перестраивать определённые взгляды, установки, оценивать накопившийся профессиональный. Также в статье рассматривается зарубежный и отечественный опыт повышения квалификации, который может эффективно применяться и социальной сфере предприятия ОАО «ГНЦ НИИАР» (Открытое акционерное общество «Государственный научный центр Научно-исследовательский институт атомных реакторов»).

Ключевые слова: социальная сфера, специалист социальной сферы, повышение квалификации, системный подход.

Andreychuk Vitaly Igorevich, postgraduate of the Department of Pedagogy of Vocational Education and Social Activities of the Faculty of Arts and Social Technologies, Ulyanovsk State University, tel.:8 (927) 8086504.

**ORGANIZATION OF VOCATIONAL EDUCATION OF YOUNG SPECIALISTS
OF THE SOCIAL SPHERE OF NUCLEAR INDUSTRY**
(Reviewed)

The article deals with the organization of advanced training of young specialists in the social sphere of the nuclear industry. A training plan based on the observance of the legislation of the Russian Federation, the pursuit of professionalism, achievement of results and indicators for the social sector, the implementation of actions for the benefit of staff and its security and a number of other principles, has been developed. The plan provides for the development of young specialists of social services as a professional through training, which allows updating the knowledge and restructuring certain views, attitudes, to evaluate the accumulated professional experience. Also the article considers the foreign and domestic experience of vocational education that can be applied effectively in the social sphere of the enterprise JSC "SSC RIAR " (Open Joint Stock Company "State Scientific Center Research Institute of Atomic Reactors").

Keywords: social sphere, professional of social services, training, systematic approach.

Развитие социальной работы на предприятиях атомной отрасли в России находится на начальном этапе своего становления. Потребность в данном виде деятельности возникла в связи с перестройкой управления атомной энергетикой, которая повлекла за собой ряд проблем: отток персонала, старение кадров и снижение уровня социальной защиты. Необходима высококвалифицированная социальная помощь, но как можно достичь её высокого уровня?

Для достижения высокого уровня социальной защиты необходимо повышение квалификации специалистов социальной сферы атомной отрасли, что предполагает создание определённого плана стажировки. В ОАО «ГНЦ НИИАР» (Открытое акционерное общество «Государственный научный центр Научно-исследовательский институт атомных реакторов») специалистами по кадровой работе был разработан план, который предусматривает присвоение статуса молодого специалиста с выдачей соответствующего удостоверения и установления стимулирующей доплаты на три года, а также стажировку молодых специалистов социальной сферы как один из начальных этапов повышения квалификации. На время стажировки за молодым специалистом социальной сферы закрепляют опытного сотрудника, который знакомит со спецификой работы и корпоративной культурой отрасли, системой менеджмента качества отдела социальной работы, включающей цели и задачи социального обеспечения, которыми необходимо руководствоваться в дальнейшей практической деятельности. Для эффективной работы с молодым специалистом социальной сферы руководителю стажировки устанавливают стимулирующую

денежную надбавку. В рамках реализуемого плана особое условие для повышения профессиональной квалификации молодого специалиста является участие в конкурсе молодых учёных и специалистов. По итогам конкурса выплачиваются денежные премии. Исследовательская деятельность позволяет молодым специалистам социальной сферы атомной отрасли проводить собственные исследования и в соответствии с полученными результатами предлагать пути решения кадровых проблем. Таким образом, молодой специалист социальной сферы повышает свой профессиональный уровень и участвует в исследовательской работе, которая также может быть использована при поступлении в аспирантуру.

Создание такого плана связано с поставленными целями в области социальной политики, проводимой ГК «Росатом» и включающей в себя создание основных корпоративных программ [4]:

- медицинского обеспечения;
- жилищного обеспечения;
- санаторно-курортного лечения и отдыха сотрудников и их детей;
- пенсионного обеспечения;
- организации питания работников;
- поддержки ветеранов и пенсионеров отрасли;
- организации культурных и спортивных мероприятий.

Формирование корпоративных социальных программ требует высокого профессионального уровня специалистов социальной сферы атомной отрасли.

Поэтому в процессе повышения квалификации специалистов социальной сферы атомной отрасли важно [1]:

- обновлять знания специалистов;
- преодолевать разрыв между ранее полученной профессиональной подготовкой и новыми требованиями производства, трудового поста;
- перестраивать устаревшие установки, менталитет, сложившиеся у профессионала стереотипы и штампы;
- оценивать накопившийся профессиональный опыт с современной точки зрения;
- стимулировать мотивацию к дальнейшему профессиональному саморазвитию;
- преодолевать ошибки накопленного практического опыта и сложившиеся в нем профессиональные деформации личности;
- учитывать чужой опыт профессиональной деятельности, который переплавляется в свой индивидуальный профессиональный опыт;
- проектировать дальнейший профессиональный рост специалиста;
- осуществлять профессиональную диагностику и самодиагностику уровня профессионализма;
- оценивать свое профессиональное развитие в целом и определять ту точку, в которой находится специалист в настоящее время.

В основу разработанного плана заложены все перечисленные положения, необходимые для того, чтобы сделать процесс повышения квалификации эффективным и непрерывным с учётом следующих принципов как:

- соблюдение законодательства РФ;
- стремление к профессионализму, достижение конкретных результатов и показателей в области социальной сферы;
- осуществление действий во благо персонала и его безопасности;
- работа в команде. Развитие взаимовыручки. Постоянный контроль и профилактика вероятности ошибок;
- ответственность за последствия своих действий;
- чёткое выполнение обязательств и правил должностной инструкции;
- адекватное отношение к критике;
- оперативность в работе;
- соблюдение преемственности на предприятии между сотрудниками;
- уважение прав, свободы и достоинства работника, его семьи и близких и персонала в целом.

Кроме того, при разработке плана стажировки учитывалась специфика закрытого предприятия: особый режим проезда и прохода – охраняемая зона; высокие технологии производства в сочетании с необходимостью обеспечения безопасности персонала. Все эти условия усиливают требования к молодому специалисту социальной сферы атомной отрасли.

Кроме того, для эффективного развития специалистов социальной сферы атомной отрасли необходим теоретический анализ ряда аспектов теории и практики профессионального образования в стране и за рубежом, опыта разработки, функционирования социально-экономических и образовательных программ в различных регионах страны (исследования А.Н. Джуринского, Г.А. Родионовой, Ю.Г. Татур) [2].

Поэтому план составлен также и в соответствии с полученным опытом повышения квалификации персонала на предприятии атомной отрасли – ОАО «Сибирский химический комбинат». В данном случае повышение квалификации рассматривают как внутрифирменную форму обучения. Петлин В.И. изучает процесс внутрифирменного обучения с точки зрения следующих условий [3]:

- необходимость обеспечения всех уровней безопасности, что выдвигает повышенные требования как к квалификации работников;
- реализация целевой направленности обучения под «заказ» с использованием набора учебных модулей для работников различных уровней;
- реализация воспитательных процедур с актуализацией внимания на проблемах поддержания производственной культуры и культуры безопасности.

Данные условия повышения квалификации можно назвать универсальными для всей атомной отрасли в связи с её сложной спецификой. Изученные условия можно применять при повышении квалификации не только производственного персонала, но и специалистов социальной сферы ядерно-опасных предприятий, поскольку для обеспечения эффективной социальной защиты производственных коллективов атомной энергетики необходимо высокая квалификация, развитие определённых знаний навыков и умений работников социальной сферы различных уровней.

На примере изученного опыта и наличие собственных знаний позволяют создать комплексный план повышения квалификации молодых специалистов социальной сферы, который предусматривает непрерывный процесс обучения, а не краткосрочный курс повышения квалификации.

Кроме того, на наш взгляд целесообразным является учёт зарубежного опыта повышения профессиональной квалификации. В Германии, например, совершенствование профессиональной подготовки кадров, рассматривается во многих фирмах как непрерывный процесс, а именно: происходящие повсеместно изменения в области экономики и в других областях постоянно побуждают работников стремиться соответствовать новым требованиям.

Интеграция науки, экономики и общества в целом в Германии обуславливает необходимость развития профессионального обучения специалистов не только внутри страны, но и за рубежом. Исходя из этого, немецкие эксперты большое внимание уделяют сбору и обобщению опыта обучения за границей, а также практике управленческой работы в других странах.

Во Франции таких учебных заведений более 20 тысяч. Обучение, как правило, краткосрочное и узкоспециализированное и осуществляется через курсы [2]. Такая необходимость продиктована тем, что подготовка и переподготовка кадров ведется с учетом специфики производства. Предпочтение отдается обучению без отрыва от производства, исходя из того, что [2]:

- кандидаты на должность имеют опыт работы на данном производстве и известны на предприятии;

- сами работники фирм (персонал) положительно относятся к такой практике.

Система переподготовки и повышения квалификации кадров на предприятии строится, как правило, следующим образом:

- четко устанавливаются цели и задачи обучения, которые увязываются с общей стратегией фирмы;
- организуется обучение руководителей подразделений;
- обучение носит практический характер;
- обучение проводится оперативно, его результаты периодически оцениваются;
- устанавливается баланс между продолжительностью обучения и степенью охвата учебной производственного персонала различных категорий (по мнению специалистов, следует ежегодно повышать квалификацию не менее 30% персонала из каждой профессиональной группы).

В США также был принят аналогичный законопроект (1975 г.), но в отличие от Франции здесь непрерывное образование рассматривается как образование для взрослых, удовлетворяющее постоянно меняющимся потребностям граждан [2]. В 1978 году 80% фирм имели собственные курсы.

Повышение профессионального уровня сегодня стимулируется для большинства занятых в

общественном производстве их стремлением к росту производительности труда и обогащению его содержания, а в итоге – соответственно, к возрастанию его оплаты. «Затраты на образование или повышение квалификации – это инвестиции в собственное благополучное будущее» - гласит популярный в США лозунг. Ведущие организации затрачивают на профессиональное развитие значительные средства – от 2 до 10% фонда заработной платы, что для такой компании, как, например, «General Motors», составляет сумму, превышающую миллиард долларов в год [2]. Эти затраты являются капиталовложениями организации в развитие своих сотрудников, от которых она ожидает отдачи в виде повышения производительности, т.е. увеличения вклада каждого сотрудника в достижение целей организации.

Вся система переподготовки и повышения квалификации в США может быть представлена в следующем виде [2]:

- краткосрочные курсы при школах бизнеса и университетах;
- вечерние курсы, рассчитанные на обучение высшего и среднего управленческого персонала;
- внутрифирменные курсы повышения квалификации менеджеров;
- центры повышения квалификации при колледжах, университетах, учебных центрах (имеют свыше 400 фирм, где проводится специализированная подготовка по программам, разработанным фирмами);
- переподготовка на основе долгосрочных соглашений между фирмами и школами бизнеса и университетами (используется фирмами «IBM», «General Motors»);
- переподготовка на рабочем месте (предполагает создание групп работников, которые обучаются на основе разбора конкретных хозяйственных ситуаций);
- так называемые «университеты» на предприятиях (наблюдается тенденция их роста: если в 1988 году их было около 400, сейчас – больше 1000).

Широкое распространение на американских предприятиях получил системный подход к обучению персонала, в частности, на объектах использования атомной энергии. Например, Департамент энергетики США требует, чтобы его подрядчики при подготовке своих специалистов основывались на принципе «соблюдения формальностей действий». Подразумевается, что все обучающие программы, направленные на получение квалификации персонала или его сертификации, должны быть разработаны в соответствии с системным процессом под названием «Специальная подготовка на основе служебных обязанностей». Данная обучающая модель стала широко применяться как промышленный стандарт в ядерной промышленности после аварии на «Три Майл Айленде» в 1979 году.

Таким образом, разработанный план стажировки молодых специалистов социальной сферы атомной отрасли позволяет организовать процесс повышения квалификации с первых дней его поступления на работу, что способствует эффективному взаимодействию молодых сотрудников и сотрудников с высокой квалификацией, имеющих немалый опыт работы в социальной сфере атомной отрасли. Кроме того, в разработанном плане включены такие организационные процессы повышения квалификации как: трудовая адаптация, развитие корпоративной культуры и участие молодых сотрудников социальной сферы атомной отрасли в общественных мероприятиях. Для развития перечисленных процессов повышения квалификации необходимы организационные условия, вовлечённость молодых специалистов социальной сферы и планирование повышения квалификации. Тем самым нам удалось создать определённый план мероприятий, направленный на организацию повышения профессиональной квалификации молодых специалистов социальной сферы атомной отрасли и применить его в практической деятельности.

Литература:

1. Введение в профессию. Социальная работа: учебник / под ред. В.И. Жукова. – Москва: Изд-во РГСУ: Омега-Л, 2011. – 408 с.
2. Петлин В.И. Организационно-педагогические условия оптимизации внутрифирменной подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала ядерно-опасных производств (на материалах Сибирского химического комбината): дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08. – Москва, 2007. – 260 с.
3. Социальные программы. – Режим доступа: http://www.rosatom.ru/employee/social_programs/

References:

1. *Introduction to the profession: Social Work: a textbook / ed. V.I. Zhukov. - M.: RSSU Press: Omega-L, 2011. - 408 p.*
2. *Petlin V.I. Organizational and pedagogical conditions for optimizing the internal training, retraining and advanced training of the staff of dangerous nuclear plants (on the materials of the Siberian Chemical Plant): dis. ... Cand. Ped. Sciences: 13.00.08. – M., 2007 – 260 p.*
3. *Social programs. - http://www.rosatom.ru/employee/social_programs/*